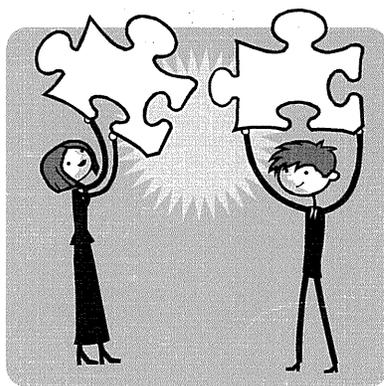


Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Departamento de Asuntos del Consumidor  
San Juan, Puerto Rico

---

*Convenio Colectivo*  
*entre el Departamento de Asuntos del Consumidor*  
*y Servidores Públicos Unidos, Local 3986*



Julio 2007 – Julio 2010

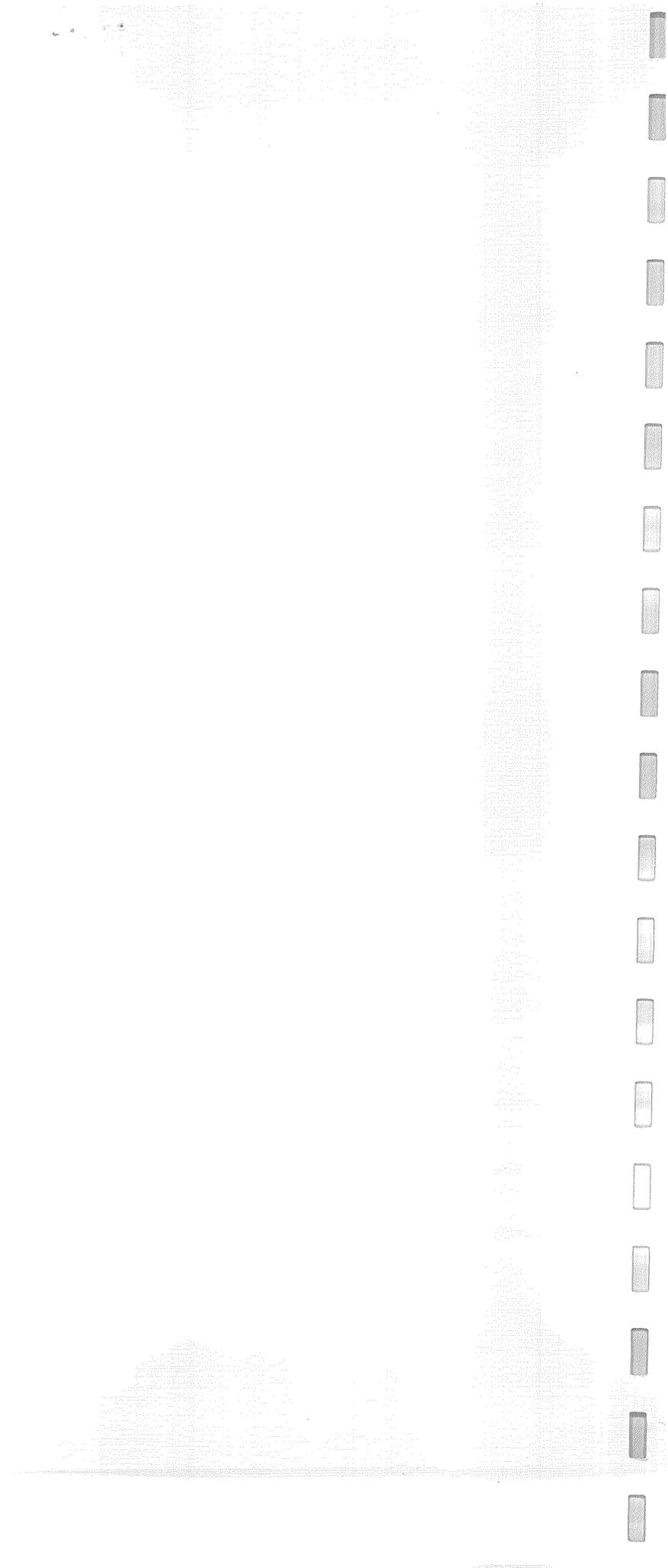


Tabla de Contenido

<b>ARTÍCULO I - COMPARECENCIA</b>	<b>5</b>
<b>ARTÍCULO II - DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b>	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO III - DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO IV - RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN</b>	<b>8</b>
<b>ARTÍCULO V - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN</b>	<b>8</b>
<b>ARTÍCULO VI - DERECHOS DE LA UNIÓN</b>	<b>9</b>
<b>ARTÍCULO VII - UNIDAD APROPIADA</b>	<b>10</b>
<b>ARTÍCULO VIII - AFILIACIÓN A LA UNIÓN Y DESCUENTO DE CUOTAS O CARGOS POR SERVICIO</b>	<b>12</b>
<b>ARTÍCULO IX - DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN</b>	<b>13</b>
<b>ARTÍCULO X - CONTABILIDAD DE TIEMPOS LÍMITES</b>	<b>16</b>
<b>ARTÍCULO XI - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS</b>	<b>16</b>
9.1 PRIMER PASO: Director o Supervisor del Centro de Trabajo	17
9.2 SEGUNDO PASO: Comité de Conciliación	18
9.3 TERCER PASO: Arbitraje	19
<b>ARTÍCULO XII - EXPEDIENTES DE PERSONAL</b>	<b>20</b>
<b>ARTÍCULO XIII - PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS</b>	<b>21</b>
<b>ARTÍCULO XIV - ANTIGÜEDAD</b>	<b>21</b>
<b>ARTÍCULO XV - SUBCONTRATACIÓN</b>	<b>22</b>
<b>ARTÍCULO XVI - RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b>	<b>23</b>
<b>ARTÍCULO XVII - PERÍODO PROBATORIO EN ASCENSO</b>	<b>24</b>
<b>ARTÍCULO XVIII - TRASLADOS</b>	<b>25</b>

<b>ARTÍCULO XIX - ASCENSOS</b>	<b>26</b>
<b>ARTÍCULO XX - DESPIDOS O CESANTÍAS</b>	<b>26</b>
<b>ARTÍCULO XXI - CESANTÍA POR INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL</b>	<b>28</b>
<b>ARTÍCULO XXII - PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO (PAE)</b>	<b>29</b>
<b>ARTÍCULO XXIII - CENTRO DE CUIDADO DIURNO</b>	<b>29</b>
<b>ARTÍCULO XXIV - CUOTAS DE TÉCNICO AUTOMOTRIZ</b>	<b>30</b>
<b>ARTÍCULO XXV - JORNADA DE TRABAJO</b>	<b>30</b>
<b>ARTÍCULO XXVI - DÍAS FERIADOS</b>	<b>32</b>
<b>ARTÍCULO XXVII - COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS</b>	<b>33</b>
<b>ARTÍCULO XXVIII - DIETAS, MILLAJE Y ALOJAMIENTO</b>	<b>34</b>
<b>ARTÍCULO XXIX - LICENCIAS REGULAR DE VACACIONES</b>	<b>35</b>
<b>ARTÍCULO XXX - LICENCIA POR ENFERMEDAD</b>	<b>39</b>
<b>ARTÍCULO XXXI - LICENCIA DE MATERNIDAD</b>	<b>41</b>
<b>ARTÍCULO XXXII - LICENCIA POR PATERNIDAD</b>	<b>43</b>
<b>ARTÍCULO XXXIII - LICENCIA SINDICAL</b>	<b>44</b>
<b>ARTÍCULO XXXIV - LICENCIA MILITAR</b>	<b>44</b>
<b>ARTÍCULO XXXV - LICENCIA DEPORTIVA</b>	<b>46</b>
<b>ARTÍCULO XXXVI - FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO</b>	<b>47</b>
<b>ARTÍCULO XXXVII - LICENCIAS ESPECIALES CON SUELDO</b>	<b>48</b>
A. Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en Casos de Desastres	48
B. Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana	49
C. Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo	50
D. Licencia con Paga para Vacunar a los Hijos(as)	50
E. Licencia para Visitar Instituciones Educativas	51
F. Licencia con Paga para Donar Sangre	51

G. Licencia con Paga para Fines Funerales	52
H. Licencia con Fines Judiciales	53
I. Licencia con Sueldo para Estudios de Corta Duración	53
J. Licencia para Legisladores Municipales	54
K. Renovación de Licencia de Conducir	54
L. Licencia con Sueldo a Atletas sobre Sillas de Ruedas, Técnicos y Dirigentes Deportivos Dedicados a los Atletas en Sillas de Ruedas	54
<b>ARTÍCULO XXXVIII - LICENCIA SIN SUELDO</b>	<b>55</b>
<b>ARTÍCULO XXXIX - CONDICIONES Y FACILIDADES DE TRABAJO</b>	<b>56</b>
<b>ARTÍCULO XL - EQUIPO DE TRABAJO</b>	<b>57</b>
<b>ARTÍCULO XLI - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>58</b>
<b>ARTÍCULO XLII - DESPERFECTO EN EQUIPO DE PLANTA FÍSICA O SERVICIOS ESENCIALES</b>	<b>59</b>
<b>ARTÍCULO XLIII - AGRESIÓN FÍSICA Y/O VERBAL A MIEMBROS DE LA UNIDAD APROPIADA</b>	<b>60</b>
<b>ARTÍCULO XLIV - SALARIOS</b>	<b>61</b>
<b>ARTÍCULO XLV - SERVICIOS MÉDICOS</b>	<b>62</b>
<b>ARTÍCULO XLVI - DIFERENCIALES</b>	<b>63</b>
<b>ARTÍCULO XLVII - RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>63</b>
<b>ARTÍCULO XLVIII - BONO DE PRODUCTIVIDAD</b>	<b>64</b>
<b>ARTÍCULO XLIX - BONO DE VERANO</b>	<b>64</b>
<b>ARTÍCULO L - BONO DE NAVIDAD</b>	<b>65</b>
<b>ARTÍCULO LI - BONO DE RATIFICACIÓN DE CONVENIO</b>	<b>65</b>
<b>ARTÍCULO LII - APORTACIÓN PARA SUFRAGAR GASTOS DE FUNERAL</b>	<b>65</b>
<b>ARTÍCULO LIII - FONDO RECREACIONAL Y EDUCACIÓN INTEGRAL</b>	<b>66</b>
<b>ARTÍCULO LIV - PATRONO SUCESOR</b>	<b>66</b>

**ARTÍCULO LV - SALVEDAD**

**66**

**ARTÍCULO LVI - VIGENCIA**

**67**

## **Artículo I - Comparecencia**

**De una parte:** El Departamento de Asuntos del Consumidor (DACO), Agencia Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ELA), representada por su Secretario u oficiales debidamente autorizados por éste, en adelante denominados como: El Departamento.

**De la otra parte:** Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, afiliado a AFSCME (Federación Americana de Empleados de Estados, Condados y Municipios) Local 3986, representada por sus oficiales debidamente autorizados, de ahora en adelante se denominarán como: La Unión.

## **Artículo II - Declaración de Principios**

- La negociación colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativos 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 las condiciones de trabajo dentro de los parámetros que se establecen en la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico. 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 públicos; 2) evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y 3) promover la productividad en el servicio público. Esta ley también está predicada en el Principio de Mérito, de modo que el sistema de relaciones obrero patronales que se establezca responda a la política pública de no discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano, condición física 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 esta sabia política pública que reafirma la Ley Número 45. Nuestro interés, entonces, es convertir la negociación en un instrumento efectivo para fortalecer la objetividad de la aplicación de la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y así garantizar la aplicación del Principio de Mérito y sus áreas esenciales, que sean disfrutados por todos los trabajadores.
  
- 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. Vista desde esa perspectiva, la negociación colectiva hará posible que los empleados y el Departamento se comprometan a mejorar la prestación de los servicios públicos, aumentando su productividad y eficiencia; manteniendo el orden y disciplina, de forma tal que se construya un sistema de relaciones obrero – patronal efectivo, justo y económico.

- Estableceremos un procedimiento para resolver querellas que resulte efectivo y funcione eficientemente. También facilitará que las querellas se resuelvan en los primeros pasos del procedimiento y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico. Finalmente, mantendremos unas relaciones laborales positivas, que permitirá que las personas responsables de acordar y 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 el Departamento se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano. Ambas partes mantendrán abiertos los canales de comunicación efectivos por este Convenio Colectivo.

### **Artículo III - Disposiciones Generales**

- Sección 1** Las partes se comprometen a negociar de buena fe el impacto que pueda tener sobre el presente Convenio Colectivo, cualquier enmienda a la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada y/u otras leyes aprobadas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Sección 2** Las partes contratantes pueden establecer por mutuo acuerdo cláusulas, pactos y ajustes que consideren pertinentes a la mejor administración de este Convenio Colectivo o para hacer más eficientes los procedimientos que aquí se establecen, siempre y cuando no sean acciones o acuerdos contrarios a la ley, la moral y el orden público.
- Sección 3** El Departamento no celebrará acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviese en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.
- Sección 4** En casos de desastre natural debidamente declarado por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, donde el miembro de la Unidad Apropiada se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o haber sufrido daño severo; y/o el empleado no haya podido llegar hasta el trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar; el tiempo que el empleado invierta remediando su emergencia, será libre con paga hasta un máximo de tres (3) días laborables. El empleado deberá presentar evidencia documental de la Defensa Civil, la Policía de Puerto Rico, el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico o de la Administración Federal para el Manejo de Emergencias (FEMA, por sus siglas en inglés), según aplique.

- Sección 5** El Departamento y la Unión se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración posible, a fin de mantener las mejores relaciones entre todos y mantener además, la eficiencia de los servicios que presta el Departamento.
- Sección 6** El Departamento entregará una copia de su OP-16 (Descripción de Puesto) a cada uno de los empleados, cuatro (4) meses luego de la firma de este Convenio Colectivo.

## **Artículo IV - Reconocimiento de la Unión**

- Sección 1** El Departamento reconoce a Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, Local 3986, como el representante exclusivo de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropiaada, a los fines de negociar colectivamente dentro del marco provisto por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada y según certificación número 052 de representante exclusivo emitida el 5 de mayo de 2005, por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, o cualquier enmienda hecha a la mencionada certificación por la Comisión.
- Sección 2** De la misma forma, el Departamento se compromete a no reconocer, reunirse, discutir o conferenciar por ningún medio, incluyendo el electrónico, con otra organización obrera o sus representantes sobre asuntos relacionados directa o indirectamente, con salarios, horarios, condiciones de trabajo o cualquier otra condición o asunto del empleo pertinente a la Unidad Apropiaada representada por la Unión dentro de los parámetros requeridos por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

## **Artículo V - Derechos de Administración**

- Sección 1** La Unión reconoce las facultades del Departamento para la formulación de la política pública y la toma de decisiones inherentes a las prerrogativas de gerencia gubernamental conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada y a la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del ELA".
- Sección 2** El Departamento tiene el derecho de tomar la decisión en lo concerniente a su dirección, operación, manejo y administración, Por consiguiente, el Departamento tiene el derecho exclusivo de administrar sus facilidades, dirigir sus empleados y asignar trabajo en la forma y manera que a su juicio entienda adecuada, siempre en garantía de que los servicios sean prestados y se cumpla con las disposiciones de este Convenio Colectivo y las leyes aplicables.

- Sección 3** Al amparo de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, el Departamento tiene derecho a ejercer su propia discreción en: (1) la administración general de la Agencia; (2) establecer y/o enmendar plan de puestos y clasificación; (3) establecer los sistemas de evaluación de desempeño o enmendarlos; (4) crear y/o eliminar puestos; (5) determinar las funciones y los requisitos de los puestos; (6) clasificar, reclutar, seleccionar, ascender, trasladar y remover a los empleados; (7) imponer medidas disciplinarias, incluyendo la destitución. Esta descripción no se entenderá como una renuncia del Departamento a ejercer las prerrogativas que en ley tiene derecho a llevar a cabo y que no se hayan descrito específicamente.
- Sección 4** El que no se ejerza alguna de las funciones o derechos descritos en el presente Artículo, no se entenderá como una renuncia del Departamento a ello.
- Sección 5** Lo anterior no constituirá una renuncia por parte de los empleados o la Unión a cuestionar las decisiones que entiendan menoscaban sus derechos al amparo de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, otras leyes aplicables y el presente Convenio Colectivo.

## **Artículo VI - Derechos de la Unión**

- Sección 1** La Unión podrá tener acceso coordinado y previamente planificado durante horas laborables al Departamento siempre y cuando no se afecte adversamente el servicio que se presta en el Centro de Trabajo y con notificación escrita al Director del Centro de Trabajo. El acceso será a través de sus representantes y delegados a las Oficinas donde laboren empleados miembros de la unidad apropiada, para llevar a cabo gestiones relacionadas con la administración del Convenio Colectivo.
- Sección 2** El Departamento permitirá el uso temporero de los salones de vista cuando estos no estén en uso oficial, como lugar apropiado para que el Representante o Delegado de la Unión lleve a cabo gestiones relacionadas con la administración del Convenio Colectivo. De no estar disponibles los salones de vista se harán los esfuerzos necesarios para proveer un lugar alternativo apropiado.
- Sección 3** La Unión tendrá el derecho de orientar aquellos nuevos empleados que una vez aprobado el período probatorio pasen a formar parte de la Unidad Apropriadada sin que se afecte adversamente la prestación del servicio.
- Sección 4** La Unión tendrá un espacio disponible, destinado para su uso, en los tabloncillos de edictos existentes en los Centros de Trabajo. Los Delegados de la Unión serán los responsables de colocar información relacionada

con la Unión como boletines, avisos, convocatorias y recortes de periódicos, entre otros.

## **Artículo VII - Unidad Apropiaada**

### **Sección 1 Composición**

La Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio la componen todos los empleados de carrera que ocupan puestos cuyas clasificaciones de puestos han sido incluidas en la misma por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en la Certificación 052 de 5 de mayo de 2005 y por cualquier enmienda que a la misma haga la Comisión. Estas clasificaciones de puestos son las siguientes:

1. Agente Comprador
2. Analista de Operaciones Financieras I y II
3. Analista de Recursos Humanos I y II
4. Analista Programador de Sistemas Electrónicos de Información I y II
5. Auxiliar de Contabilidad I, II, III y IV
6. Auxiliar de Imprenta
7. Auxiliar de Sistemas de Oficina I, II, III y IV
8. Conductor de Automóviles
9. Conductor de Camiones
10. Economista
11. Emplazador I y II
12. Encargado de la Propiedad
13. Especialista en Economía de Consumo I, II y III
14. Especialista en Estudios Económicos
15. Especialista en Medios Audiovisuales
16. Guardalmacén
17. Ingeniero
18. Inspector de Asuntos del Consumidor I, II y III
19. Inspector de Pesas y Medidas I, II y III
20. Inspector de Proyectos de Construcción
21. Interventor de Querellas
22. Investigador de Querellas Generales I y II
23. Investigador de Querellas sobre Automóviles
24. Investigador de Querellas sobre Construcción I y II
25. Investigador de Querellas sobre Equipo de Refrigeración
26. Mensajero
27. Oficial Administrativo I y II
28. Oficial de Nóminas I y II
29. Oficinista I, II, III y IV
30. Oficinista de Contabilidad
31. Operador de Equipo Audiovisual

32. Operador de Imprenta
33. Operador de Máquina Fotocopiadora
34. Orientador en Asuntos al Consumidor
35. Pagador
36. Recaudador
37. Recepcionista
38. Recopilador de Datos
39. Redactor de Información
40. Técnico de Laboratorio de Pesas y Medidas
41. Técnico de Red de Sistemas de Información
42. Técnico de Sistemas de Oficina I, II y III
43. Técnico Legal
44. Trabajador de Mantenimiento y Conservación
45. Transcriptor de Récord

## **Sección 2 Excluidos**

Se excluye el personal confidencial, de confianza, de supervisión, irregulares y transitorios, según definidos por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada y la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público Núm. 052, o cualquier enmienda que se lleve a cabo a la misma. Estos se componen de los siguientes:

1. Abogado
2. Administrador de Sistemas de Oficina
3. Analista de Presupuesto
4. Analista de Recursos Humanos III y IV
5. Analista Programador de Sistemas Electrónicos de Información III
6. Auxiliar de Contabilidad V
7. Contador
8. Director de Finanzas
9. Director de Presupuesto
10. Director de Recursos Humanos
11. Especialista en Auditoría
12. Ingeniero (puesto 0229)
13. Inspector de Asuntos del Consumidor III (puesto 0537 y 0548)
14. Investigador de Querellas sobre Construcción III y IV
15. Oficial Administrativo III y IV
16. Oficial Ejecutivo I, II y III
17. Supervisor de Emplazadores
18. Supervisor de Imprenta

## **Sección 3 Nuevos Nombramientos**

- a. Una vez un empleado de nuevo ingreso apruebe su período probatorio, entrará a formar parte de la Unidad Apropriada y el Departamento informará por escrito a la Unión dentro de un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha de dicha aprobación, el nombre del empleado que pase a ocupar un puesto regular de carrera comprendido dentro de la Unidad Apropriada.
- b. Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropriada podrá ser ascendido a un puesto sin su consentimiento expreso y escrito. El Departamento notificará a la Unión de dicho nombramiento.

#### **Sección 4 Inclusion y Exclusion**

La inclusion o exclusion de cualquier empleado de la Unidad Apropriada será por acuerdo de las partes y la misma tiene que ser validada por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. 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.

### **Artículo VIII - Afiliación a la Unión y Descuento de Cuotas o Cargos por Servicio**

**Sección 1** Conforme lo establecido en la Certificación Núm. 052 de 5 de mayo de 2005, o cualquier enmienda a la misma hecha por la Comisión, y una vez puesto en vigor el Convenio Colectivo, a toda persona que trabaje en el Departamento ostentando un puesto dentro de la Unidad Apropriada y que sea miembro de la Unión, el Departamento procederá a descontarle automáticamente de su sueldo la cuota regular establecida por la Unión en su constitución y reglamento. En el caso de los empleados que hayan ejercido su derecho a no afiliarse al amparo de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, el Departamento procederá a descontarle de su sueldo los cargos por servicio a los cuales tiene derecho la Unión, previa notificación escrita de la Unión.

**Sección 2** Las partes contratantes acuerdan que cuando un empleado del Departamento pase a ocupar un puesto de carácter regular contenido en la Certificación Num. 052 de 5 de mayo de 2005, o cualquier enmienda hecha a la misma por la Comisión, y apruebe su período probatorio, pasará a formar parte de la Unidad Apropriada y se iniciará el trámite de descuento de cuota regular o cargo por servicio al cumplirse treinta (30) días calendarios desde la aprobación de su período probatorio. En caso de que un miembro de la Unidad Apropriada pase a ocupar un puesto excluido de la misma, el Departamento procederá a discontinuar los descuentos de cuota regular o cargos por servicio correspondientes.

- Sección 3** El Departamento tendrá veinte (20) días calendario a partir de la aprobación del período probatorio para informar por escrito a la Unión el nombre, número de seguro social y salario básico de entrada de aquellos empleados que hayan pasado a ser parte de la Unidad Apropiaada.
- Sección 4** El Departamento tramitará que el Departamento de Hacienda remita a la Unión el total de cuotas regulares y cargos por servicio, según dispuesto en la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, con una relación de nombre y el número de seguro social de los empleados a quienes se les hicieron tales descuentos.
- Sección 5** Las partes se relevan mutuamente de responsabilidad en caso de alguna cuota o cargo indebidamente descontado a favor de la Unión por causas imputables a ésta o al Departamento. La parte responsable por el descuento indebido responderá directamente al empleado. En caso de que el Departamento de Hacienda haya efectuado el pago a la Unión correspondiente a un descuento indebido, la Unión devolverá al empleado la cantidad indebidamente descontada y recibida.
- Sección 6** El Departamento reanudará el descuento de cuota o cargos por servicio a los empleados de la Unidad Apropiaada una vez estos regresen de alguna licencia sin sueldo.
- Sección 7** La Unión proveerá al Departamento copias suficientes del Convenio Colectivo vigente y el Departamento se compromete a entregarlo como parte de los documentos y materiales entregados a los empleados de nuevo ingreso a la Unidad Apropiaada.

## **Artículo IX - Delegados y Representantes de la Unión**

- Sección 1** El Departamento reconoce el derecho de acceso de la Unión a través de sus representantes y Delegados a los Centros de Trabajo del Departamento donde laboren empleados miembros de la Unidad Apropiaada para llevar a cabo gestiones relacionadas con la administración del Convenio Colectivo. Esta visita será notificada y coordinada previamente con el Director del Centro de Trabajo del Delegado y con el Director del Centro de Trabajo donde desea tener acceso o el funcionario designado en dicho Centro de Trabajo por el Secretario.
- Sección 2** Los Delegados representarán y orientarán a los empleados de la Unidad Apropiaada, velarán por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo y asistirán a los empleados en cuanto a quejas y querellas o reclamaciones. Tendrán además, la facultad de asistir a reuniones donde se discutan acciones correctivas o medidas disciplinarias que afecten de alguna manera el empleo de cada representado. El representante del

Departamento, en caso de ser necesario, informará al empleado afectado de su derecho a estar representado por su Delegado. De igual manera, se reconoce que el empleado podrá invocar su derecho a estar representado por su Delegado.

- Sección 3** El Departamento pondrá a disposición del representante de la Unión o Delegado que esté investigando o procesando una querrela, y que así lo solicite al Director del Centro de Trabajo o funcionario designado, el uso de un lugar apropiado para poder reunirse con los empleados involucrados en la misma. En caso de que el Delegado o representante de la Unión necesite utilizar algún equipo de fax o fotocopiadora para el trámite de dicha querrela, el Director del Centro de Trabajo o funcionario designado podrá autorizar dicho uso, siempre dentro de los parámetros de razonabilidad y velando que no se afecte adversamente la prestación del servicio.
- Sección 4** El Departamento reconoce el derecho que tiene la Unión a orientar aquellos nuevos empleados que, una vez aprobado el período probatorio, pasen a formar parte de la Unidad Apropiada.
- Sección 5** La Unión tiene el derecho a nombrar a un (1) Delegado en propiedad y un (1) Delegado Alterno por cada Oficina Regional. En el caso de la Oficina Regional de San Juan, ésta contará con dos (2) Delegados en propiedad y dos (2) Delegados alternos. Los Delegados y los Delegados Alternos tan solo podrán llevar a cabo sus funciones con relación a las Oficinas o Divisiones asignadas. En situaciones de emergencia, en donde se pueden ver afectados los derechos de un empleado unionado, cualquier Delegado podrá moverse a otra Oficina Regional para atender el asunto, previa notificación al Director y/o Supervisor Inmediato.
- Sección 6** Los Delegados en propiedad y alternos serán seleccionados por sus propios compañeros de trabajo o podrán ser designados por la Unión. La Unión notificará al Departamento el nombre de los Delegados y Delegados Alternos electos y cualquier cambio relacionado con estos. El Departamento reconocerá a los Delegados y Delegados Alternos de la Unidad Apropiada, que la Unión les haya informado por escrito.
- Sección 7** Los Delegados representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre el Departamento y sus representantes en aquellos asuntos vinculados a las relaciones obrero-patronales y las disposiciones y los acuerdos establecidos en el mismo. Los Delegados Alternos podrán ejercer como Delegados en Propiedad en el presente Convenio Colectivo, cuando surja una situación de emergencia, esté incapacitado para llevar a cabo las funciones de su puesto en el Departamento o se encuentre disfrutando de alguna de las licencias otorgadas.

- Sección 8** Se le concederá al Delegado en propiedad o al Alterno, hasta un máximo de cinco (5) horas laborables semanales, sin afectar en forma alguna ningún tipo de beneficios ni salario, para atender asuntos relacionados con la administración de este Convenio, tales como trámites y representación de querellas, para discutir con funcionarios del Departamento asuntos relacionados y cubiertos por este Convenio o para llevar a cabo otras funciones entre las que se encuentran el colocar anuncios u otra información en los tabloneros de edictos, comunicar al patrono y representantes información proveniente de la Unión, entre otros. El Delegado coordinará previamente con su Supervisor Inmediato el asunto que se dispone a tramitar al amparo de este Convenio Colectivo como condición previa para abandonar su área de trabajo.
- Sección 9** Ambas partes acuerdan que el trámite de querellas debe llevarse a cabo durante horas laborables, conforme a los términos establecidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios. El Departamento se compromete a que los empleados que sean testigos o parte, cuya presencia sea requerida, coordinada y justificada, reciban tiempo libre razonable y suficiente con paga, sin cargo a licencia alguna, durante sus horas de trabajo para participar de vistas en el proceso de quejas y agravios.
- Sección 10** Ambas partes reconocen que lo dispuesto en la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, y las disposiciones de este Convenio Colectivo gobiernan las relaciones entre ambas. Las partes acuerdan que si los Delegados y/o Representantes de la Unión y/o el Departamento incurren en alguna de las prohibiciones allí descritas, se comenzará el procedimiento aplicable.
- Sección 11** El Departamento proveerá el espacio visible en cada Centro de Trabajo para que la Unión coloque tabloneros de edictos.
- Sección 12** La Junta Directiva de la Unión tendrá seis (6) días al año con paga y sin cargo a ninguna licencia para llevar a cabo las reuniones de la Junta Directiva o participar de actividades sindicales, tales como: talleres, seminarios y congresos de capacitación sindical. La Unión notificará al Departamento con quince (15) días de anticipación, la fecha en que va a ser utilizado este tiempo. A su vez, la Unión deberá certificar la asistencia de los miembros de la Junta Directiva a dichas actividades al Departamento con cuarenta y ocho (48) horas posterior a la actividad.
- Sección 13** Los Delegados en propiedad tendrán derecho a dos (2) días laborables al año, sin descuento de sueldo o licencia para participar de actividades, tales como: Asamblea de Delegados y para Capacitación de Delegados. La Unión deberá notificar con quince (15) días de anticipación la fecha en que va a ser utilizado este beneficio. A su vez, deberá certificar la asistencia del Delegado a dicha actividad al Departamento con cuarenta y ocho (48) horas posterior a la actividad.

## **Artículo X - Contabilidad de Tiempos Límites**

- Sección 1** El tiempo límite en todos los procedimientos de este Convenio Colectivo, incluyendo el Procedimiento de Quejas y Agravios, comienza a contar desde el día en que se recibe la comunicación escrita por medio de correo certificado, entrega de mensajero o fax.
- Sección 2** En el caso del correo regular, cuando no es razonable el uso de los medios mencionados anteriormente, se comienza a contar a partir de tres (3) días laborables del matasellos de correo.
- Sección 3** Si el día límite para someter la querrela o su respuesta cae sábado, domingo o día feriado, el tiempo límite de la querrela o respuesta se transfiere al próximo día de trabajo regular.

## **Artículo XI - Procedimiento de Quejas y Agravios**

- Sección 1** Quejas y Agravios es el procedimiento mediante el cual se ventilará cualquier violación a los términos de este Convenio Colectivo y leyes aplicables, relacionada a quejas, reclamaciones o diferencias de opiniones en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio Colectivo que afecte las relaciones de un empleado miembro de la Unidad Apropiaada y el Departamento.
- Sección 2** Definición: Una “Querrela” es la presentación por escrito de cualquier queja o agravio presentado por un empleado, por la Unión o por el Departamento.
- Sección 3** **Contenido de las Querellas**
- Las Querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:
1. El nombre del o los querellantes.
  2. Clasificación del puesto del o los querellantes.
  3. División u Oficina (lugar de trabajo) del o los querellantes involucrados.
  4. La fecha, hora, hechos y fundamentos que provocan el inicio de la querrela.
  5. Disposición del Convenio alegadamente violentada.
  6. El remedio solicitado por el o los querellantes.
  7. Fecha de entrega de la Querrela.
- Sección 4** El Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este artículo del Convenio Colectivo será el procedimiento exclusivo para el trámite de todas las Querellas que surgen en el lugar de trabajo relacionadas con la

interpretación y/o aplicación de las disposiciones del presente Convenio Colectivo.

**Sección 5** Todos los miembros de la Unidad Apropriadada, incluyendo los no afiliados, están obligados a utilizar este Procedimiento.

**Sección 6** Las partes reconocen su obligación de proveer toda la información pertinente relacionada con una Querella o potencial Querella. Sin limitarse, eso incluye:

- a. Toda la información y documentos pertinentes relacionados con la queja o agravio a discutirse.
- b. Si la petición es denegada irrazonablemente, las partes pueden solicitar a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público que cite los testigos o requiera la información solicitada.

**Sección 7** Los empleados de la Unidad Apropriadada tendrán una (1) hora para reunirse con su Delegado, en su ausencia el Delegado Alterno o en ausencia de ambos el representante autorizado y preparar la Querella. El empleado y el Delegado deberán coordinar con el Director del Centro de Trabajo o con el Supervisor a cargo, el uso de dicho tiempo, de manera que afecte lo menos posible la prestación de los servicios. De necesitar más tiempo para completar el procedimiento de Querella, el mismo deberá coordinarse con su Supervisor Inmediato, de manera tal que se afecte lo menos posible la prestación del servicio.

**Sección 8** Las partes acuerdan que si se presenta una Querella sobre un asunto que no se puede resolver en los pasos iniciales del procedimiento, la misma se radicará por mutuo acuerdo en un paso avanzado para atender la Querella.

## **Sección 9 Pasos del Procedimiento**

Todas las quejas o agravios deben ser resueltas utilizando el Procedimiento descrito a continuación. Las partes se esforzarán en solucionar prontamente cualquier queja o agravio en los primeros pasos del Procedimiento. En caso de que no se resolviera la Querella dentro del plazo provisto, la misma pasará al próximo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. El Departamento podrá acudir directamente al segundo paso del Procedimiento para radicar sus Querellas.

### **9.1 PRIMER PASO: Director o Supervisor del Centro de Trabajo**

La Unión, cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriadada o grupo de estos, que tenga una Querella por alguna acción del Departamento que se considere en violación a las disposiciones del Convenio Colectivo, deberá presentar su queja por escrito, a través del Delegado de la Unión

o en su ausencia, el Delegado Alterno o en ausencia de ambos un Representante de la Unión al Director o al Supervisor, en los casos en que no exista Director en el Centro de Trabajo. Dicha reclamación deberá ser presentada dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la ocurrencia del hecho que dio origen a la misma. El Director o Supervisor, según el caso, deberá reunirse con el querellante y con el Delegado para dialogar sobre la queja dentro de los siete (7) días laborables de recibida la Querella. El Director o Supervisor, según sea el caso, deberá contestar tal Querella a la Unión, al empleado o grupo de estos por escrito dentro de los siete (7) días laborables luego de efectuada la reunión.

De resolverse satisfactoriamente para todas las partes, estas suscribirán una certificación sobre los acuerdos alcanzados con copia a la Unión y al Funcionario designado por el Secretario. En caso de que la Querella permanezca sin resolverse satisfactoriamente en este Primer Paso, se continuará la tramitación de la misma en el Segundo Paso.

## **9.2 SEGUNDO PASO: Comité de Conciliación**

En caso de que el Director (a) y/o Supervisor, según sea el caso, no conteste una Querella presentada a tono con el Primer Paso, o habiendo contestado, a juicio del empleado y de la Unión dicha contestación no fuera satisfactoria, el empleado o grupo de empleados, a través de un Delegado, Delegado Alterno o en ausencia de ambos el Representante de la Unión, radicará por escrito su Querella ante el Comité de Conciliación, a través de la persona designada por el Secretario dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haber recibido la contestación del Primer Paso. El escrito contendrá argumentos que sustenten la misma. El funcionario designado por el Secretario recibirá, registrará, custodiará y referirá al Comité de Conciliación los casos radicados en el Segundo Paso de este procedimiento.

- a. El Comité de Conciliación es el mecanismo dentro del Procedimiento de Quejas y Agravios donde se examinará la prueba documental presentada por las partes en el PRIMER PASO e intentará conciliar las posiciones de ambas partes con el propósito de solucionar las disputas de una manera rápida.
- b. El Comité de Conciliación estará compuesto por dos (2) miembros en propiedad de la Unión y dos (2) funcionarios nombrados por el Secretario.
- c. Dicho Comité de Conciliación se reunirá todos los viernes de cada semana para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la Querella. De ser necesario, y por acuerdo de las partes, se podrá convocar a reuniones adicionales. De no existir Querellas, el Comité no se reunirá. Las reuniones sólo se podrán suspender por causas debidamente justificadas y con

- previa notificación a la otra parte incluyendo nuevas fechas para reasignar la reunión del Comité de Conciliación.
- d. Las partes firmarán una certificación sobre el resultado de la reunión de conciliación y la misma formará parte del expediente del caso. Las Querellas se verán en orden de fecha en que fueron presentadas, a menos que por consideraciones extraordinarias, las partes acuerden darle prioridad a alguna otra. Los miembros del Comité de Conciliación coordinarán por acuerdo entre las partes, todo lo relacionado con la convocatoria de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este Segundo Paso.
  - e. El Comité tendrá quince (15) días laborables para resolver las Querellas. Según la complejidad del caso, este término se podrá extender por cinco (5) días laborables adicionales, por acuerdo escrito entre los miembros en propiedad del Comité.

### **9.3 TERCER PASO: Arbitraje**

De no resolverse satisfactoriamente la queja o agravio en los pasos anteriores, las partes; Individual o conjuntamente, procederán a presentar por escrito una solicitud de arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en un período no mayor de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que se suscribió la certificación del caso en el **SEGUNDO PASO** o contado a partir de la fecha en que el Comité tenía que emitir una determinación referente a la Querella. Las partes utilizarán los servicios de un Árbitro seleccionado por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

- a. La Vista de Arbitraje se llevará a cabo de conformidad con las disposiciones de la reglamentación de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.
- b. El laudo emitido por el Árbitro será con conclusiones de hecho y de derecho, conforme a derecho y la jurisprudencia aplicable a la controversia.
- c. El Árbitro tendrá facultad para interpretar los términos de este Convenio. Sin embargo, no tendrá facultad para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio Colectivo.

**Sección 10** A los fines de este Artículo, se entenderá por días laborables los cinco (5) 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 11** Los testigos necesarios y querellantes que sean citados por cualquiera de las partes durante el proceso de arbitraje y que fueran empleados del Departamento no se le descontará de su tiempo regular ni de licencia de clase alguna el tiempo utilizado por este motivo. El tiempo de la jornada regular utilizado por el Delegado en la comparecencia a la vista de arbitraje será con paga y no se le descontará de ninguna licencia. El Departamento podrá verificar el uso apropiado de este tiempo.
- Sección 12** El Departamento se compromete a revisar Reglamentos internos, Normas y Cartas Circulares para identificar aquellas disposiciones que se encuentren en contravención a las disposiciones del presente Convenio Colectivo y atemperar las mismas a lo aquí negociado.

## **Artículo XII - Expedientes de Personal**

- Sección 1** El Departamento mantendrá los expedientes que se detallan más adelante para cada uno de sus empleados. Los mismos estarán bajo la custodia de la Oficina de Recursos Humanos. Estos expedientes son:
- a. Uno que refleje el historial completo del empleado desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta la fecha de su separación definitiva del servicio.
  - b. Uno confidencial y separado que contenga las instrucciones, determinaciones y certificaciones de índole médica a tenor con lo establecido por la Ley Federal para Americanos con Impedimentos (ADA).
  - c. Uno que contenga copia de todos los informes de cambio y demás documentos e información requerida para fines de Retiro.
- Sección 2** Todos los expedientes de los empleados tendrán carácter confidencial. No obstante, todo empleado o funcionario debidamente autorizado podrá examinarlos para fines oficiales.
- Sección 3** Todo empleado tendrá derecho a examinar su expediente de personal previo a solicitud escrita y en presencia de un empleado de la Oficina de Recursos Humanos autorizado para ello. El empleado deberá presentar por escrito la solicitud de examen del expediente de personal por lo menos con diez (10) días calendario de antelación.
- Sección 4** El empleado podrá autorizar por escrito a otra persona para que examine el expediente en caso de encontrarse incapacitado para asistir personalmente a la cita. En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor por un Tribunal competente, o la persona

designada por dicho Tribunal bajo las mismas condiciones establecidas en esta sección.

**Sección 5** Todo empleado tendrá derecho a obtener copia certificada de los documentos contenidos en sus expedientes de personal mediante el pago del costo de reproducción, más cualquier derecho que por ley se exigiere. La solicitud de copia se hará por lo menos con diez (10) días calendario de anticipación.

**Sección 6** Cuando ocurra el traslado de un empleado a otra agencia, el Departamento transferirá los expedientes a la agencia a la cual se traslade el empleado, no más tarde de treinta (30) días contados a partir de la efectividad del traslado.

**Sección 7** El Departamento no hará referencia en cualquier caso que envuelva acción disciplinaria contra un miembro de la Unidad Apropriada, a los documentos disciplinarios que envuelvan una amonestación formal que tengan más de cuatro (4) años de impuesta o cinco (5) años en caso de suspensión de empleo y sueldo; excepto en los casos de abandono de servicio o destitución.

## **Artículo XIII - Procedimientos Disciplinarios**

**Sección 1** El Manual de Medidas Correctivas y Disciplinarias del Departamento de 9 de noviembre de 2004, es aplicable a todos los miembros de la Unidad Apropriada. En caso de que el Departamento enmiende el Manual de Medidas Correctivas y Disciplinarias, el mismo aplicará a todos los miembros de la Unidad Apropriada.

**Sección 2** El Departamento reconoce la filosofía de aplicar medidas correctivas progresivas de acuerdo con los hechos de cada caso y tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados al empleado.

## **Artículo XIV - Antigüedad**

### **Sección 1 Definición**

“Antigüedad” se define como el tiempo que un empleado, comprendido en la Unidad Apropriada, haya trabajado en el Departamento.

### **Sección 2 Forma de perder la Antigüedad**

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

- a. Destitución de empleo por justa causa

b. Renuncia voluntaria

**Sección 3** Ningún tipo de licencia que pueda estar disfrutando el empleado afectará su antigüedad, excepto las licencias sin sueldo. En este último caso, el período que el empleado esté ausente no se considerará para el cómputo de la Antigüedad.

**Sección 4** En las transacciones de personal que así lo requieran, luego de que los candidatos hayan sido evaluados y certificados de acuerdo a las convocatorias y en igualdad de condición, la antigüedad del empleado será uno de los criterios principales a considerarse.

## **Artículo XV - Subcontratación**

**Sección 1** La subcontratación de las labores que como parte de su prerrogativa realiza el Departamento, no ocasionará ninguna cesantía de los empleados cuyos puestos estén comprendidos en la Unidad Apropiada.

**Sección 2** El Departamento podrá continuar subcontratando aquellos trabajos que tradicionalmente son subcontratados, tales como:

- a. Aquellos que al momento de entrar en vigencia el presente Convenio Colectivo estén siendo subcontratados por el Departamento.
- b. Aquellos servicios que no puedan realizar los miembros de la Unidad Apropiada.
- c. Cualquier contrato de alquiler de propiedad y/o mantenimiento de propiedad que así lo requiera.
- d. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera facilidades, equipo o personal especializado que no se justifica que el Departamento lo adquiera o cree dicho puesto.
- e. En casos de comprobada necesidad, hasta que la misma se haya disipado. Para propósitos del presente Artículo, el término "comprobada necesidad" significará necesidad por ubicación geográfica, cambios en la reglamentación o emergencia que requieran acción inmediata.
- f. Para propósitos del presente Artículo, el término "emergencia" incluirá las comprendidas dentro de las disposiciones de la Ley 5 de 23 de abril de 1973, según enmendada, y la Ley 228 de 12 de mayo de 1942, según enmendada y los reglamentos aplicables.

**Sección 3** El Departamento podrá subcontratar por períodos cortos cuando surja la necesidad de realizar modificaciones de naturaleza tecnológica. En este caso, el Departamento adiestrará a los miembros de la Unidad Apropiada en el manejo de esta nueva tecnología.

## **Artículo XVI - Reclutamiento y Selección**

- Sección 1** El reclutamiento y la selección del personal del Departamento se harán con atención al Principio de Mérito dispuesto en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada. Los procesos serán justos y con este fin, el Departamento desarrollará Registro de Elegibles de acuerdo con el Principio de Mérito.
- Sección 2** El proceso de reclutamiento deberá llevarse a cabo mediante un procedimiento en el cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones.
- Sección 3** Toda convocatoria será publicada en la División de Recursos Humanos del Departamento y se enviará para publicación en la página del Gobierno y cualquier otro medio de comunicación apropiado, a discreción del Departamento.
- Sección 4** Toda convocatoria contendrá el título del puesto, el sueldo básico, la escala de retribución, el lugar o lugares de trabajo, los requisitos mínimos, una descripción de la naturaleza del trabajo, la fecha límite para presentar la solicitud y toda otra información relevante. Cuando la convocatoria establezca un término para la presentación de solicitudes, se publicará por lo menos con diez (10) días laborables de antelación a la fecha de cierre.
- Sección 5** Todo miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio Colectivo que solicite un puesto anunciado en una convocatoria, tendrá derecho de recibir de parte del Departamento, una notificación escrita donde se establezcan las razones por las cuales se determinó que no cualificó. Dicha notificación se hará dentro de los primeros quince (15) días calendario siguientes a la determinación.
- Sección 6** Los Registros de Elegibles se establecerán conforme a las siguientes disposiciones:
- 6.1** Existirán dos (2) tipos de Registros: uno (1) mediante la aprobación de examen y otro mediante evaluación académica y experiencia de trabajo.
- 6.2** Los nombres de las personas que aprueban los exámenes serán colocados en orden descendente de las puntuaciones obtenidas para establecer los Registros de Elegibles para las clases de puestos.

**6.3** En caso de puntuaciones iguales, se determinará el orden para figurar en los Registros tomando en consideración uno (1) o más de los siguientes factores, en el orden enumerado:

- a. La preparación académica general o especial relacionada al puesto;
- b. La experiencia relacionada con la clase de puesto;
- c. El índice o promedio de los estudios académicos o especiales;
- d. La fecha de presentación de la solicitud.

**Sección 7** A todo candidato(a) cuyo nombre se elimine de un Registro de Elegibles, se le enviará notificación escrita a tales efectos.

**Sección 8** Los puestos regulares vacantes, se cubrirán mediante la selección de los candidatos(as) que figuren en los Registros de Elegibles.

**Sección 9** Cualquier miembro de la Unidad Apropiada que entienda que sus derechos han sido afectados por los procedimientos que se incluyen en este Artículo, podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios, según dispuesto por el Artículo XI del presente Convenio Colectivo.

## **Artículo XVII - Período Probatorio en Ascenso**

**Sección 1** La selección de personal adicional quedará a la sana discreción del Departamento.

**Sección 2** El período probatorio en ascenso es el término durante el cual un empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, se encuentra en período de adiestramiento y prueba en el desempeño de sus deberes y funciones a causa de haber sido nombrado en un nuevo puesto.

**Sección 3** Los empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada que han sido nombrados en un nuevo puesto, tendrán derecho a un período probatorio en ascenso, cuyo término será determinado por el Departamento.

**Sección 4** Si por causas de un embarazo, una empleada que es parte de la Unidad Apropiada, y ha sido nombrada en un nuevo puesto, se ve obligada a interrumpir el período probatorio, la empleada reanudará el período probatorio restante una vez se reintegre a las funciones del puesto para las que fue nombrada.

**Sección 5** Durante el período probatorio en ascenso, la División de Recursos Humanos del Departamento, será responsable de orientar al empleado inmediatamente después de la toma de posesión sobre: (1) los programas y la organización del Departamento; (2) las funciones esenciales y marginales del puesto que ocupa; (3) los deberes y obligaciones del

empleado, según establecido en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, la Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada, conocida como "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico" y las Normas Internas sobre Acciones; (4) el Programa de Ayuda a Empleados; (5) y las evaluaciones de desempeño.

- Sección 6** El Supervisor Inmediato hará por lo menos una (1) evaluación a los empleados en período probatorio en ascenso. Dicha evaluación deberá llevarse a cabo antes del vencimiento del período probatorio aplicable a la clasificación del puesto en cuestión.
- Sección 7** Todas las evaluaciones relacionadas con el período probatorio en ascenso serán discutidas con el empleado objeto de la evaluación.
- Sección 8** El empleado que no esté conforme con la decisión del Departamento de aprobar su período probatorio, deberá utilizar y cumplir con las disposiciones del Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

## **Artículo XVIII - Traslados**

- Sección 1** Se podrán hacer traslados de un puesto a otro puesto en la misma clase o su equivalente en otros planes de valoración, o de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, siempre que el empleado reúna los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto al cual sea trasladado.
- Sección 2** Cuando el traslado sea a un puesto en otra clase, o su equivalente en otros planes de valoración, el empleado estará sujeto al período probatorio requerido para el nuevo puesto. Se podrá obviar este requisito cuando el traslado responda a necesidades del servicio debidamente justificados.
- Sección 3** Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria, ni podrán hacerse de manera arbitraria.
- Sección 4** En los casos apropiados en que se justifique, el Departamento podrá tomar aquellas medidas cautelares, provisionales y adecuadas, con el fin de preservar un clima de trabajo saludable y seguro para los empleados y la óptima prestación de los servicios, tales como el movimiento de personal, sin que esto constituya una adjudicación final de ninguna acción o reclamo.
- Sección 5** En ningún caso, el traslado ni el movimiento cautelar de personal podrán resultar onerosos para el empleado(a) objeto del mismo.

## **Artículo XIX - Ascensos**

- Sección 1** El Departamento proveerá procedimientos apropiados para ascensos de los empleados miembros de la Unidad Apropiada para la ubicación de estos en puestos donde deriven mayor satisfacción de su trabajo y puedan contribuir con sus esfuerzos a obtener los objetivos de desarrollo del Departamento con mayor eficacia.
- Sección 2** El Departamento determinará las clases de puestos, o su equivalente en otros planes de valoración de puestos, que debido a las necesidades particulares de la agencia o la naturaleza de las funciones de dichas clases de puestos, requieren que se cubran mediante el ascenso de empleados.
- Sección 3** Los empleados miembros de la Unidad Apropiada podrán ascender mediante exámenes, que podrán consistir de pruebas escritas, orales, físicas o de ejecución o evaluación de preparación y experiencia.
- Sección 4** El Departamento anunciará las oportunidades de ascenso de manera que todos los candidatos debidamente cualificados puedan competir.
- Sección 5** Todo empleado ascendido deberá cumplir con el período probatorio asignado a la clase de puesto a la cual haya sido ascendido.

## **Artículo XX - Despidos o Cesantías**

- Sección 1** Al momento de decretar cualquier despido o cesantía, el Departamento honrará el Principio de Mérito definido por la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, y les otorgará a los empleados el debido proceso de Ley.
- Sección 2** El Departamento informará a la Unión, con no menos de treinta días (30) calendario con antelación a la implantación de un plan de cesantías. En dicha comunicación se incluirán las razones para dicha acción.
- Sección 3** El Departamento podrá decretar cesantías sin que esto se entienda como destitución en los siguientes casos:
- a. Debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, en cuyo caso se establecerá un procedimiento a los efectos de decretar cesantías en caso de éstas ser necesarias.
  - b. Como medida para garantizar la operación más eficiente y económica del Departamento.

**Sección 4** Antes de decretar cesantías, el Departamento agotará los siguientes recursos para evitar dichas cesantías, con acciones tales como:

- a. Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación, en programas que no estén afectados por la reducción de personal.
  1. Cuando la reubicación sea en un puesto de igual o similar categoría, el empleado retendrá su sueldo, estatus, antigüedad y su turno de trabajo.
  2. Cuando la reubicación sea en un puesto de inferior categoría, el empleado retendrá su sueldo, su estatus, antigüedad y su turno de trabajo en la medida que sea posible.
  3. Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que haya sido reubicado por razón de que su puesto haya sido eliminado, podrá solicitar el puesto que tenía anteriormente, si el Departamento crea el mismo nuevamente dentro del término de dos (2) años siguientes de la reubicación. El empleado deberá hacer la solicitud correspondiente a la División de Recursos Humanos. La eficiencia y la antigüedad serán los criterios determinantes en la medida que la plaza sea solicitada por más de un empleado que fuera reubicado.
- b. Readiestramiento del empleado para reubicarlo en otro puesto cuando esto pueda hacerse razonablemente antes de la fecha para decretar tales cesantías.
- c. Licencia sin sueldo hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando la agencia tome la decisión por una insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto. En tales casos, deberá observarse el orden de prelación que se establece en el Inciso 3 de esta Sección.
- d. Reducción de la jornada de trabajo.
- e. Descenso de los empleados como último recurso para evitar la cesantía.
- f. Readiestramiento, siempre y cuando existan los fondos disponibles para llevarlos a cabo.
- g. Disfrute de vacaciones acumuladas hasta que los empleados agoten sus balances.

**Sección 6** El Departamento podrá comenzar el Plan de Cesantía en primer término con los empleados irregulares, en segundo término los probatorios y en último término los empleados regulares. A los fines de decretar cesantías, la antigüedad será uno de los criterios a considerarse.

**Sección 7** La anterior disposición establece las razones para decretar las cesantías y tiene el efecto de proteger el derecho de los empleados de carrera con estatus regular en ser los últimos en ser separados.

**Sección 8** El Departamento notificará por escrito a todo empleado a quien haya que cesantar, con treinta (30) días calendario con antelación a la fecha en que habrá de quedar cesante. En dicha notificación, se le notificará además al empleado, de su derecho de acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio Colectivo.

## **Artículo XXI - Cesantía por Incapacidad Física o Mental**

**Sección 1** El Departamento podrá cesantar a un empleado cuando se determine que está física y/o mentalmente incapacitado para desempeñar los deberes esenciales de su puesto, a tal punto que impida un acomodo razonable al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985 y que prohíbe el discrimen por impedimento, la *American with Disabilities Act* y otras leyes aplicables. De tener base razonable para creer que un empleado está incapacitado, el Secretario(a) podrá requerirle que se someta a examen médico. La negativa del empleado a someterse al examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de incapacidad. El Secretario(a) le notificará al empleado la intención de cesantearlo.

**Sección 2** Los siguientes elementos de juicio podrán constituir, entre otros, razones para presumir incapacidad física y/o mental del empleado para desempeñar los deberes esenciales de su puesto:

1. Disminución notable en la productividad;
2. Ausentismo marcado por razón de enfermedad;
3. Patrones irracionales en la conducta;
4. Adicción crónica no rehabilitable a sustancias controladas o alcohol.

**Sección 3** En estos casos, el Departamento deberá requerirle al empleado, por escrito, que se someta a examen médico dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la notificación.

**Sección 4** El Departamento deberá gestionar el examen médico con la institución correspondiente contratada, salvaguardando los derechos del empleado al amparo de las leyes estatales y federales aplicables, además de asumir el costo de los servicios.

**Sección 5** Cuando el empleado esté inhabilitado por accidente del trabajo y en tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por un período mayor del establecido en el Artículo referente al Fondo del Seguro del Estado del presente Convenio Colectivo, podrá decretarse la

cesantía por incapacidad física o emocional. El Secretario le notificará al empleado la intención de cesantearlo.

**Sección 6** Cualquier miembro de la Unidad Apropiaada que entienda que sus derechos han sido afectados por el Departamento al amparo del presente Artículo, deberá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios, según dispuesto en el Artículo XI del presente Convenio Colectivo.

## **Artículo XXII - Programa de Ayuda al Empleado (PAE)**

**Sección 1** Los empleados dentro de la Unidad Apropiaada, tienen derecho a acogerse a un programa (PAE). El Departamento se compromete a crear y ofrecer dicho Programa de conformidad con los requerimientos de la ley.

**Sección 2** Este Programa existe para beneficio de aquellos que debido a problemas de alcoholismo, drogadicción y otras condiciones de carácter físico, emocional o situación familiar o de otro tipo, que pudiese estar afectando la labor del empleado, mermando su rendimiento o provocando deterioro de las relaciones de trabajo.

**Sección 3** El empleado podrá hacer uso del PAE de manera voluntaria o cuando un Director o Supervisor Inmediato lo refiera de conformidad con la Ley.

**Sección 4** El Departamento se compromete a defender el presupuesto correspondiente para implementar el Programa de Ayuda al Empleado. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que el cumplimiento con lo aquí pactado dependerá de ésta.

## **Artículo XXIII - Centro de Cuidado Diurno**

**Sección 1** El Departamento reconoce la política del Gobierno de Puerto Rico de proteger el desarrollo de nuestros niños, particularmente aquellos de edad pre-escolar, proveyendo las oportunidades y los mecanismos necesarios para su desarrollo físico como mental, según establecida en la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, conocida como "Ley para la Creación de Centro de Cuidado Diurno para Niños en los Departamentos, Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico", según enmendada.

**Sección 2** El Departamento proveerá los servicios de cuidado de niños de edad pre-escolar para los hijos o todo menor que legalmente esté bajo la custodia del miembro de la Unidad Apropiaada en el área destinada dentro de la planta física o a una distancia razonable del Centro de Trabajo, o en

centros privados debidamente certificados por el Departamento de la Familia.

- Sección 3** Todos los miembros de la Unidad Apropiaada que tengan hijos entre las edades de 0 a 5 años deberán matricular a los menores en el Centro de Cuidado Diurno, si es que el patrono opera sus propios Centros de Cuidado Diurno.
- Sección 4** El Departamento identificará una partida en el presupuesto para aportar un máximo de \$100.00 mensuales por niño durante el primer año de este Convenio, \$125.00 para el segundo año y \$150.00 para el tercer año.
- Sección 5** El Departamento se compromete a defender el presupuesto correspondiente para implementar los beneficios arriba dispuestos. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que el cumplimiento con lo aquí pactado dependerá de ésta.

## **Artículo XXIV - Cuotas de Técnico Automotriz**

- Sección 1** A partir del año fiscal 2008-2009, el Departamento pagará la cuota de Colegiación a los empleados miembros de la Unidad Apropiaada que evidencien su membresía en el Colegio de Técnicos Automotrices y Mecánicos y que como requisito de sus funciones en el Departamento, tengan que estar colegiados.
- Sección 2** El pago de la cuota de colegiación de los Técnicos Automotrices y Mecánicos pactados para los años 2008 y 2009 estarán sujetos a: (1) la solicitud por parte del Departamento del presupuesto que contenga el monto total del dinero necesario para el pago de dicha cuota; (2) la aprobación de la inclusión de dicha partida por OGP en la petición de presupuesto para el año fiscal 2008 y 2009, y (3) la aprobación por parte de la Legislatura de Puerto Rico de dicha partida presupuestaria. La Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que estos aumentos dependerán de la aprobación de ésta. Por consiguiente, una vez se presente a la Asamblea Legislativa, el Departamento se compromete a acudir a ésta para justificar el presupuesto solicitado y las aportaciones aquí pactadas.

## **Artículo XXV - Jornada de Trabajo**

- Sección 1** La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37 ½) en cinco (5) días de trabajo consecutivo, de lunes a viernes. Como norma general, la misma será de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00

p.m. a 4:30 p.m. Los miembros de la Unidad Apropriada tendrán un período de gracia de cinco (5) minutos en la mañana y en la tarde antes de que se le anote la tardanza.

- Sección 2** El horario de trabajo de todos los empleados representados en la Unidad Apropriada será el existente a la firma del Convenio. El Departamento o su representante autorizado, podrá modificar el horario regular de trabajo por necesidad de servicio. En aquellas ocasiones en que el cambio de horario pueda preverse, el supervisor informará por escrito quince (15) días calendario antes del cambio al empleado, excepto en situaciones de emergencia.
- Sección 3** El tiempo que el miembro de la Unidad Apropriada trabaje en exceso de su jornada regular de trabajo diaria, se compensará a razón de tiempo y medio, según lo dispuesto en las Normas Internas sobre Jornada de Trabajo y Procedimiento de Registro de Asistencia.
- Sección 4** Todo miembro de la Unidad Apropriada tendrá el derecho a disfrutar una (1) hora de almuerzo entre la tercera y quinta hora de su turno de trabajo. Normalmente, este período será de 12:00 p.m. a 1:00 p.m. No obstante, mediante acuerdo por escrito entre el empleado y un representante autorizado del Departamento, ya sea a conveniencia del empleado o por necesidad de servicio, la hora de tomar alimentos podrá reducirse a media (½) hora.
- Sección 5** Cuando a un empleado se le requiera trabajar durante la hora de tomar alimentos o parte de ella, por razón de una situación de emergencia, o por necesidad del servicio, el supervisor le concederá lo más pronto posible tiempo para disfrutar el período de tomar alimentos.
- Sección 6** Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo, podrá disfrutar de un descanso, el cual nunca excederá de veinte (20) minutos. El descanso se disfrutará entre la segunda y la tercera hora de trabajo consecutiva en la mañana y en la tarde, según sea acordado por el empleado y su Supervisor, de manera que el receso no afecte la continuidad en la prestación de servicios. El período de descanso se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo.
- Sección 7** El Departamento mantendrá los horarios especiales en puestos de la Unidad Apropriada que estén activos a la firma de este Convenio Colectivo. El Departamento se reserva el derecho de verificar si las condiciones que justificaron la otorgación del horario especial se mantienen o la necesidad del servicio requiere el cambio nuevamente de horario. El Departamento, luego de determinar si las razones que justificaron la otorgación del horario especial o la necesidad del servicio así lo requiere, podrá cambiar el horario de trabajo.

- Sección 8** Todo empleado miembro de la Unidad Apropriadada deberá tener su identificación de empleado visible y podrá utilizarla diariamente para registrar su hora de entrada y salida.
- Sección 9** Para propósitos del presente Artículo, se considerará como hora trabajada todo el tiempo durante el cual se le requiera al empleado prestar servicios, permanecer en su área de trabajo o en determinado lugar, y todo el tiempo durante el cual se le autorice a realizar trabajo.
- Sección 10** Los miembros de la Unidad Apropriadada que estén acogidos al Programa de Oportunidades de Horario Reducido para los Empleados Públicos continuarán en el mismo hasta que el empleado solicite la cancelación o renovación de su participación del Programa con treinta (30) días de antelación a la fecha de vencimiento del término solicitado.

## **Artículo XXVI - Días Feriados**

- Sección 1** Los días feriados comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día de que se trata.
- Sección 2** El Departamento reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo. Disponiéndose que, el Departamento podrá asignar trabajo a los miembros de la Unidad Apropriadada en cualquiera de ellos cuando en situaciones de emergencia o extraordinarias, la necesidad de servicio lo requiera. El tiempo así trabajado será compensado a tiempo y medio (1 ½) del tiempo laborado.

	<b>Fecha</b>	<b>Celebración</b>
1	1ro. de enero	Día de Año Nuevo
2	6 de enero	Día de Reyes
3	Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María De Hostos
4	Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martin Luther King
5	Tercer lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington
6	22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
7	Movable	Viernes Santo
8	Tercer lunes de abril	Natalicio de José De Diego
9	Último lunes de mayo	Conmemoración de los Muertos en la Guerra
10	4 de julio	Día de Independencia de los Estados Unidos
11	Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
12	25 de julio	Día de la Constitución del ELA
13	27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa
14	Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo
15	12 de octubre	Día de la Raza (Descubrimiento de América)
16	En el mes de noviembre	Día de las Elecciones Generales

17	11 de noviembre	Día del Armisticio (Día del Veterano)
18	19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
19	Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
20	25 de diciembre	Día de Navidad

**Sección 3** De conformidad con el calendario oficial del Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el Departamento reconoce que los días feriados que caen en domingo serán concedidos al día siguiente.

**Sección 4** El Departamento le concederá medio (½) día libre con paga a los miembros de la Unidad Apropiaada el:

1	24 de diciembre	Víspera de Navidad
2	31 de diciembre	Víspera de Despedida de Año
3	5 de enero	Víspera de Reyes

**Sección 5** Se considerará días feriados sin pérdida de paga y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos que por proclamas del(a) Gobernador(a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o el Presidente de Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en lo sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico.

**Sección 6** Se concederá el día del cumpleaños libre con paga a todos los miembros de la Unidad Apropiaada. De caer éste en día feriado, se correrá al próximo día laborable.

## **Artículo XXVII - Compensación de las Horas Extras**

**Sección 1** Se considera tiempo extra todo trabajo realizado en exceso de la jornada regular de treinta y siete y media (37 ½) horas semanales, así como aquellos servicios prestados en los días feriados y días de descanso, siempre y cuando hayan sido aprobados previamente por el Supervisor.

**Sección 2** Todo miembro de la Unidad Apropiaada que trabaje en exceso de la jornada regular, acumulará licencia de tiempo compensatorio a razón de tiempo y medio (1 ½) por cada jornada o fracción de jornada que trabaje en exceso.

**Sección 3** Los empleados tendrán derecho a recibir licencia compensatoria a razón de tiempo y medio (1 ½) por los servicios prestados en exceso de su jornada regular de trabajo. El disfrute de esta licencia se autorizará dentro de un lapso de tiempo razonable a discreción del Departamento o posterior a la petición del empleado, siempre que no se afecte el funcionamiento del Departamento. Se podrá acumular dicha licencia

hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas. Las horas extras acumuladas en exceso de doscientas cuarenta (240) se pagarán en efectivo a razón de tiempo y medio (1 ½). El pago se efectuará dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha del exceso. El disfrute del tiempo acumulado no será más tarde del día treinta (30) del siguiente mes en que realizó el trabajo extra.

**Sección 4** El Departamento podrá requerir a sus empleados que lleven a cabo trabajo en exceso de la jornada de trabajo regular, incluyendo en aquellos casos de emergencia o que estén fuera del control del Departamento. El Departamento no tomará medidas disciplinarias contra aquellos empleados que justifiquen su negativa a trabajar horas extras.

## **Artículo XXVIII - Dietas, Millaje y Alojamiento**

**Sección 1** Todos los términos, condiciones y normas relacionadas con las dietas, millaje y alojamiento a los que pudieran tener derecho los empleados miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por el presente Convenio Colectivo, se regirán por lo dispuesto en el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda, según enmendado o cualquier enmienda que se le haga al mismo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con excepción de la cantidad a pagarse por concepto de millaje, el cual se regirá por lo negociado en la Sección 5 de este Artículo.

**Sección 2** A los miembros de la Unidad Apropriadada que se les autorice viajar dentro de los límites jurisdiccionales de Puerto Rico en asuntos oficiales, se les reembolsará la parte de la dieta que corresponda por el desayuno, almuerzo y cena, de acuerdo al Reglamento Núm. 37, según enmendado, de la forma siguiente:

	<b>Partida en o antes de</b>	<b>Regreso después de</b>	<b>Pago</b>
Desayuno	6:30 a.m.	8:00a.m.	\$4.00
Almuerzo	12:00 p.m.	1:00 p.m.	\$8.00
Cena	6:00 p.m.	7:00 p.m.	\$9.00

**Sección 3** Los empleados que tengan horario especial autorizado por el Departamento, tienen que haber iniciado el viaje una hora y media (1 ½) antes del horario autorizado para reclamar el desayuno; viajar dentro del horario establecido para su almuerzo, para reclamar el mismo y regresar dos horas y media (2 ½) luego de la hora de salida para reclamar la cena.

**Sección 4** A los miembros de la Unidad Apropriadada, que se les autorice viajar fuera de los límites jurisdiccionales de Puerto Rico en asuntos oficiales, se les reembolsará la parte de la dieta que corresponda por el desayuno, almuerzo y cena, de acuerdo al Reglamento Núm. 37.

- Sección 5** Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla autorizada por el Departamento de Transportación y Obras Públicas. La bonificación por millas será a razón de cincuenta centavos (\$.50). El Departamento se reserva el derecho de verificar que las millas reportadas corresponden a gestiones oficiales del Departamento y cumplen a cabalidad con todos los requisitos del Reglamento Núm. 37.
- Sección 6** Para determinar el reembolso de transportación de los miembros de la Unidad Apropriada que utilizan transportación pública, se utilizará la tabla autorizada por la Comisión de Servicio Público.
- Sección 7** El miembro de la Unidad Apropriada someterá su solicitud de reembolso de dieta, millaje y alojamiento al Director de su Centro de Trabajo a la brevedad posible, pero no más tarde de pasados treinta (30) días calendario de haberse incurrido en el gasto. El Director del Centro tendrá diez (10) días laborables para revisar y someter los documentos a la Oficina de Finanzas. El Departamento se reserva el derecho de verificar en cualquier momento que la dieta, millaje y alojamiento reportado por el empleado(a) corresponden a gestiones oficiales del Departamento y cumplen a cabalidad con todos los requisitos del Reglamento Núm. 37.
- Sección 8** El Departamento se encargará de, una vez cotejada la solicitud de dieta, millaje y/o alojamiento, someter dicha información al Departamento de Hacienda en un máximo de treinta (30) días a partir del recibo de dicha información en la División de Finanzas. El Departamento de Hacienda emitirá el pago correspondiente.
- Sección 9** En la eventualidad de que fuere enmendado el Reglamento Núm. 37, las disposiciones de este Artículo se atemperarán a dichas enmiendas con excepción de la cantidad negociada para el pago de millaje a razón de cincuenta centavos (\$.50) por milla, a menos que dicha enmienda disponga un pago mayor por concepto de millaje al pactado en el presente Artículo.

## **Artículo XXIX - Licencias Regular de Vacaciones**

- Sección 1** La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado temporariamente de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso en beneficio de su salud.
- Sección 2** Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a acumular licencia regular a razón de dos y medio (2 ½) días por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial, acumularán licencia de vacaciones

en forma proporcional al número de horas que presten servicio regularmente.

**Sección 3** Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.

**Sección 4** Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia por vacaciones acumuladas por un período de treinta (30) días laborables durante cada año natural. Los miembros de la Unidad Apropiaada deberán tomar no menos de quince (15) días de manera consecutiva, acomodando los mismos según sus necesidades particulares, siempre y cuando se hayan coordinado y aprobado previamente por el Supervisor o Director a cargo para que no se afecten los servicios esenciales del Departamento. Por acuerdo entre el Director o Supervisor y el empleado se podrán conceder períodos menores de quince (15) días laborables de vacaciones. Estarán exceptuados de esta disposición los empleados que por necesidad de servicio y a solicitud del Departamento, no puedan disfrutar de su licencia de vacaciones durante un determinado año natural.

- a. Estos empleados disfrutarán del exceso acumulado sobre sesenta (60) días en la fecha más próxima disponible antes del 30 de junio del siguiente año natural. El Departamento deberá autorizar el disfrute del exceso dentro de dicho período de tiempo. De no otorgar las vacaciones acumuladas en exceso antes del 30 de junio, se aplicará el procedimiento correspondiente para que el exceso de días acumulados de vacaciones sea pagado, dentro del término de los próximos treinta (30) días laborables.

**Sección 5** No se le interrumpirá o reprogramará el disfrute de licencia regular de vacaciones a ningún miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio Colectivo. Exceptuando aquellas circunstancias de emergencia claras e inaplazables relacionadas con la necesidad del servicio y/o las consideradas por Ordenes del Secretario al amparo de las disposiciones de la Ley 5 de 23 de abril de 1973, según enmendada y las de la Ley 228 de 12 de mayo de 1942, según enmendada, y sus respectivos reglamentos. Cuando por necesidad del servicio estas vacaciones fueren interrumpidas, el empleado acumulará tiempo compensatorio por el tiempo de vacaciones interrumpido.

**Sección 6** El Departamento formulará un Plan de Vacaciones cada año natural, de acuerdo con la necesidad de servicios u en coordinación con los empleados miembros de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio Colectivo y sus respectivos supervisores, que establezca el/los período(s) dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones. El Plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor

el primero (1º) de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al Plan.

**Sección 7** El Departamento formulará y administrará el Plan de Vacaciones armonizando las observaciones, recomendaciones y preferencias de los empleados con las necesidades del servicio, de modo que estos no pierdan su licencia de vacaciones al finalizar el año natural y disfruten de su licencia regular de vacaciones anualmente y el servicio no se vea afectado.

- a. Si hay conflicto entre dos (2) o más empleados en cuanto a la fecha de tomar vacaciones, el director y/o supervisor determinará, de acuerdo a la necesidad de servicio, cuál empleado se irá primero. En caso de que el único conflicto sea que ambos escogieron la misma fecha y se da el caso de que no pueden irse al mismo tiempo, el empleado con más antigüedad se irá primero y de ahí en adelante se alternarán.

**Sección 8** El Departamento le informará el balance de vacaciones acumuladas a todos los miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio Colectivo en marzo 31 y septiembre 30 de cada año, el cual contendrá los balances de licencia de vacaciones y enfermedad acumulados hasta el mes anterior. Los empleados podrán solicitar que dicho informe contenga el desglose específico de días acumulados y utilizados por mes, siempre y cuando solicite el mismo por escrito a la División de Recursos Humanos con cuarenta y cinco (45) días de anticipación al informe. En caso de cualquier error de cálculo, se podrá corregir la información por iniciativa de cualquiera de las partes.

**Sección 9** El Departamento evaluará, de así solicitarlo el empleado, el conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, hasta un máximo de sesenta (60) días en cualquier año natural a aquellos empleados que tengan licencia acumulada. El empleado mantendrá a fondo un mínimo de diez (10) días de vacaciones regulares. Al conceder dicha licencia, el Departamento tomará en consideración las necesidades del servicio.

**Sección 10** Cuando un miembro de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio Colectivo se encuentra utilizando su licencia regular de vacaciones, tendrá derecho a la acumulación de licencia regular de vacaciones y por enfermedad por el tiempo que esté utilizando dicha licencia, siempre y cuando se reinstale a su trabajo cuando termine de disfrutar la licencia.

**Sección 11** Por circunstancias especiales, el Departamento podrá anticipar la licencia regular de vacaciones a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio Colectivo que lo solicite y haya trabajado para el Departamento por más de un (1) año, hasta un máximo

de treinta (30) días laborables. El Departamento evaluará dicha solicitud conforme a las necesidades del servicio.

- Sección 12** Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que se le anticipe licencia regular de vacaciones vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante este período, el empleado no tendrá balance de licencia regular de vacaciones a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado a rembolsar en efectivo al Departamento el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.
- Sección 13** A opción del miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo, el pago de vacaciones regulares programadas se hará efectivo antes de comenzar a disfrutar las mismas. Dicha solicitud debe ser presentada con cuarenta (40) días calendarios de antelación a la fecha en que comienzan las vacaciones.
- Sección 14** Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que se enferme mientras se encuentre disfrutando la licencia regular de vacaciones podrá solicitar que el período de enfermedad le sea acreditado a su licencia acumulada por enfermedad. El empleado deberá certificar su enfermedad en conjunto con su solicitud.
- Sección 15** En aquellos casos en que se haga efectiva una proclama u orden administrativa del (la) Gobernador (a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico concediendo tiempo oficial sin cargo a vacaciones, la misma será aplicable a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que se encuentre en uso de licencia regular. Cuando el empleado se encuentre disfrutando de sus vacaciones regulares se le extenderá el período de sus vacaciones por el tiempo oficial concedido.
- Sección 16** Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho de autorizar al Departamento la cesión de hasta un máximo de quince (15) días por año de su licencia regular de vacaciones acumulada, a favor de otros empleados de la agencia. La misma estará conforme a las disposiciones que establece la Ley Núm. 44 de 22 de mayo de 1996, según enmendada, conocida como Ley de Cesión de Licencia de Vacaciones.
- Sección 17** En caso de que un empleado de la Unidad Apropriada cese o se retire del Departamento por cualquier causa, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones regulares acumuladas hasta el momento de su separación se pagará en un pago global hasta un máximo de sesenta (60) días.

## **Artículo XXX - Licencia por Enfermedad**

**Sección 1** Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) por cada mes de servicio.

**Sección 2** La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cada año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.

**Sección 3** Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre los noventa (90) días, hasta un máximo de dieciocho (18) días acumulados al 31 de diciembre de dicho año. El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado no más tarde del 15 de marzo de cada año.

**Sección 4** La licencia por enfermedad se utilizará:

1. Cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado física o mentalmente, o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.
2. También se utilizará hasta un máximo de cinco (5) días al año, siempre y cuando el empleado deje un balance de quince (15) días luego de utilizado los mismos, para:

- a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de su padre o madre, hijos o hijas, nietos, tíos o suegros;
- b. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimentos de su núcleo familiar que vivan bajo el mismo techo o sobre las que tenga custodia legal.

3. Para propósitos de esta Sección, las siguientes definiciones aplicarán:

- a. "persona de edad avanzada": toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más.
- b. "persona con impedimentos": toda persona que tiene una condición física, mental o sensorial, que limite sustancialmente una

(1) o más actividades esenciales de su vida.

4. El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia, incluyendo el solicitar evidencia de la comparecencia a las citas médicas u hospitalarias, ya sean propias o de las personas contempladas en el párrafo número dos (2).

- Sección 5** Cuando la ausencia por enfermedad se extienda por tres (3) días consecutivos o más el empleado deberá someter un certificado médico justificativo de las ausencias. No obstante, el empleado o alguno de sus familiares deberán notificar a su supervisor inmediato de su ausencia; no importa si es por un día o fracción de éste, o inmediatamente se reintegre a su labor. Lo anterior se aplicará o interpretará de forma que no se vulnere la Ley ADA, ni la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (PL 103-03) y la Ley HIPPA.
- Sección 6** En caso de que el empleado agote su licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar cualquier otra licencia aplicable y que tenga acumulada, conforme a lo establecido en este Convenio Colectivo.
- Sección 7** El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignada el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por fines de semana o por los días feriados o el día libre que le corresponda si estuviese acogido al Programa de Jornada Reducida.
- Sección 8** Cuando un miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo se encuentre utilizando su licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté utilizando la licencia por enfermedad, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de utilizar la licencia autorizada.
- Sección 9** El Departamento podrá conceder la anticipación de la licencia por enfermedad hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, a los miembros del Convenio Colectivo que así lo soliciten por escrito acompañando a dicha solicitud cualquier documento que evidencie o justifique tal concesión para que la misma pueda ser considerada por el Departamento. Este debe haber trabajado para el Departamento por un (1) año o más antes de poder presentar la mencionada solicitud. La licencia anticipada tan solo podrá ser concedida después de haberse agotado la licencia por enfermedad acumulada y la licencia regular.
- Sección 10** A todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante este período, el empleado no acumulará licencia a su

favor, y lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio de forma voluntaria o involuntariamente, antes de servir el tiempo adelantado, vendrá obligado a rembolsar en dinero al Departamento el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

**Sección 11** Los empleados que tengan diez (10) años o más en el servicio y estén cubiertos por este Convenio Colectivo, y sean separados permanentemente del servicio público por cualquier causa o involuntariamente, el total de días acumulados por enfermedad le serán pagados en un pago global, hasta un máximo de noventa (90) días, como parte de la liquidación final. El pago global por concepto de liquidación de dicha licencia se hará a base del salario regular del empleado al momento de su separación. Si el empleado hubiese estado acogido al Programa de Jornada Reducida, la liquidación de los días por enfermedad acumulados mientras estuvo acogido al Programa le serán liquidados de conformidad con dicha jornada.

## **Artículo XXXI - Licencia de Maternidad**

**Sección 1** La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-parto a que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera, comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor de cinco (5) años o menos, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio Colectivo.

**Sección 2** El alumbramiento es un acto donde una criatura es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante un procedimiento quirúrgico-obstétrico. El alumbramiento es, además, cualquier parto prematuro, malparto o aborto involuntario, inclusive aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufra la madre en cualquier momento durante el embarazo, siempre y cuando le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia de un parto. Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de reposo de doce (12) semanas. Las últimas cuatro (4) semanas de dicho período estarán dedicadas exclusivamente para el cuidado del recién nacido.

**Sección 3** Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

**Sección 4** La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso post-parto según tenga derecho a ello al amparo del presente Convenio.

**Sección 5** De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su

descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-parto por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

**Sección 6** Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las seis (6) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho de disfrutar hasta seis (6) semanas de descanso post-parto a partir de la fecha del alumbramiento según tenga derecho a ello al amparo del presente Convenio.

**Sección 7** Cuando a una empleada le sobrevengan complicaciones posteriores al parto y relacionadas con el mismo que le impidan regresar al trabajo al terminar el período post-parto, el Departamento podrá concederle hasta un máximo de cuatro (4) semanas adicionales de licencia **post-parto extendida**. De la empleada necesitar tiempo adicional por la condición antes descrita, podrá utilizar su licencia por enfermedad acumulada.

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

**Sección 9** La licencia de maternidad cubrirá los casos de aborto natural o terapéutico tal como si fuera un alumbramiento normal, según definido por la ley vigente. En estos casos, la empleada disfrutará hasta un máximo de ocho (8) semanas de licencia por maternidad.

**Sección 10** La empleada que adopte un menor de cinco (5) años o menos y que no esté matriculado en una institución educativa, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar. La (el) empleado (a) que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación al Departamento de sus planes para el disfrute de la licencia por maternidad y sus planes para reintegrarse al trabajo.

### **Sección 11 Licencia para Madres Lactantes**

- a. El Departamento otorgará cuarenta (40) minutos o dos (2) períodos de veinte (20) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres que laboran a tiempo completo, para lactar o extraerse la leche materna, por un período máximo de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

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

**Sección 12** La licencia por maternidad no se concederá a empleadas que estén disfrutando de cualquier otro tipo de licencia, excepto vacaciones, enfermedad y licencias con paga.

## **Artículo XXXII - Licencia por Paternidad**

**Sección 1** Se le concederá licencia por paternidad con paga, por un período de cinco (5) días laborables, a todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo que así la solicite a partir del nacimiento de su hijo(a). El empleado deberá presentar el certificado de nacimiento al Director o Supervisor inmediato y éste deberá notificar a la División de Recursos Humanos.

**Sección 2** Esta licencia podrá ser solicitada en casos de adopción, aborto involuntario y/o terapéutico, según definido en la Licencia por Maternidad contenida en el presente Convenio Colectivo. En casos de adopción, la licencia comenzará a partir de la fecha de la Sentencia emitida por el Tribunal; copia de la cual deberá ser entregada al Director o Supervisor directo del empleado. En casos de aborto involuntario o terapéutico, el empleado deberá entregar copia del certificado médico acreditativo a su Director o Supervisor.

**Sección 3** La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén disfrutando de cualquier otro tipo de licencia, excepto vacaciones, enfermedad y licencias con paga.

**Sección 4** En caso de que la madre o el recién nacido enfrenten complicaciones a causa del alumbramiento y que dichas complicaciones requieran que la madre o el infante permanezcan en el hospital por un período de tiempo mayor de cinco (5) días, el Departamento podrá extender la licencia de paternidad hasta un máximo de cinco (5) días adicionales. El padre deberá proveer al Departamento la certificación médica correspondiente previo a que se considere su solicitud de extensión de licencia.

**Sección 5** Esta licencia no será aplicable en casos de hogares sustitutos, hogares de crianza y situaciones análogas.

**Sección 6** El empleado que se acoja a esta licencia deberá certificar que está legalmente casado con la madre del menor y/o cohabita con la madre del menor por nacer y no ha incurrido en violencia doméstica evidenciada.

Dicha certificación será mediante la presentación del formulario requerido por el Departamento a tales efectos; el cual contendrá la firma de la madre del menor.

- Sección 7** Exceptuando los casos de aborto terapéutico u otros casos de emergencia relacionados con el parto, el empleado deberá solicitar la misma de conformidad con la Reglamentación existente en el Departamento.
- Sección 8** El Departamento podrá corroborar el uso eficaz de la licencia. Del Departamento entender que se ha incurrido en un uso indebido o fraudulento de la licencia, iniciará el proceso disciplinario correspondiente.

### **Artículo XXXIII - Licencia Sindical**

- Sección 1** El Departamento concederá una (1) licencia sindical sin sueldo a un empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por el Convenio Colectivo, para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo.
- Sección 2** El Departamento concederá la licencia por el período de vigencia de este Convenio Colectivo. Un empleado que esté sujeto a un proceso disciplinario que pueda culminar con su destitución o que haya sido suspendido sumariamente de empleo y sueldo, no podrá disfrutar de esta licencia.
- Sección 3** El empleado a disfrutar de esta Licencia Sindical será designado por la Unión. Ésta le notificará al Departamento la información pertinente del miembro de la Unidad Apropiada electo.
- Sección 4** El Departamento reinstalará al empleado en su puesto en cualquier momento que éste lo solicite y recibirá todos los derechos que hubiese alcanzado antes de su reinstalación. El Departamento acreditará al miembro de la Unidad Apropiada los beneficios acumulados en un término de cuarenta y cinco (45) días siguientes de haber solicitado por escrito su reinstalación.
- Sección 5** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso adecuado de esta licencia.

### **Artículo XXXIV - Licencia Militar**

- Sección 1** Todo miembro de la Unidad Apropiada cubierto por el Convenio Colectivo que ingrese al servicio militar activo, se le concederá una licencia sin sueldo por el período mínimo del servicio requerido, según dispuesto en

la Ley Pública 103-353 de 13 de octubre de 1994, conocida como "Employment and Reemployment Rights of Members of the Uniformed Services".

**Sección 2** Todo empleado que preste Servicio Activo, conforme a la Ley de Servicio Selectivo Federal, podrá disfrutar de una licencia militar sin sueldo por un período de cuatro (4) años, máximo de cinco (5), siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual ingresó. Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar el período que se le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia. El empleado permanecerá en el Registro de Elegibles del Departamento por un espacio de cinco (5) años.

**Sección 3** Todo miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por el Convenio Colectivo que sea llamado a prestar servicios temporeros en la Guardia Nacional de Puerto Rico o en la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho a una Licencia Militar con sueldo hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural, según dispuesto en la Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada, conocida como Código Militar de Puerto Rico. Si el Servicio Militar Activo, estatal o federal fuese en exceso de los treinta (30) días, se le concederá al empleado licencia sin sueldo; pero a solicitud escrita de éste, se le puede cargar el exceso a vacaciones que tenga acumuladas.

**Sección 4** El empleado conservará la licencia de vacaciones, por enfermedad y tiempo compensatorio acumulado en virtud del presente Convenio Colectivo hasta su regreso del Servicio Militar Activo. El empleado podrá solicitar por escrito que se carguen a su balance de licencia de vacaciones, sus primeros días de servicio y la Agencia autorizará el uso de la misma hasta un máximo de sesenta (60) días por un (1) año. Una vez agotada la licencia de vacaciones, la licencia sin sueldo continuará en vigor sin interrupción por el tiempo de vigencia de la Orden Militar. Sin embargo, la Licencia por Enfermedad se conservará por el tiempo que dure la Orden Militar.

**Sección 5** Al solicitar una licencia militar, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que se basa su solicitud.

**Sección 6** Al concluir con el servicio militar activo, el empleado tendrá derecho a que se le reinstale en el puesto que ocupaba o uno similar si concurren las siguientes condiciones:

- a. Haber sido licenciado honrosamente.
- b. Radicar solicitud de reingreso dentro de los noventa (90) días siguientes a su licenciamiento.

- c. Estar física y mentalmente capacitado para desempeñar los deberes del puesto.

**Sección 7** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso efectivo de esta licencia.

## **Artículo XXXV - Licencia Deportiva**

**Sección 1** El Departamento autorizará una licencia deportiva a todo miembro de la Unidad Apropiada que haya sido certificado como deportista y representante oficial de Puerto Rico por el Comité Olímpico. Esta licencia podrá ser autorizada a todo miembro de la Unidad Apropiada debidamente certificado, para participar en juegos olímpicos, juegos paralímpicos, campeonatos mundiales, juegos regionales (panamericanos, centroamericanos, otros) y/o campeonatos nacionales.

**Sección 2** El término deportista certificado incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos, entrenadores de deportes y profesionales de la salud con funciones de responsabilidad deportiva certificada por el Comité Olímpico de Puerto Rico.

**Sección 3** Los empleados certificados como deportistas por el Comité Olímpico acumularán esta licencia a razón de un día y cuarto (1 ¼) por mes de servicio hasta un máximo de quince (15) días laborales por año.

**Sección 4** Los empleados deportistas certificados podrán solicitar una licencia hasta un máximo de treinta (30) días laborables sin cargo a licencia alguna, siempre y cuando tenga dicha cantidad de días acumulados en su licencia deportiva. De necesitar el empleado una mayor cantidad de tiempo para su preparación o representación, deberá solicitar cualquier balance disponible de vacaciones.

**Sección 5** Para que la licencia deportiva pueda ser considerada para aprobación, el empleado debe presentar al Departamento, con no menos de diez (10) días de antelación, el documento certificado emitido por el Comité Olímpico que le acredite para representar a Puerto Rico en competencias internacionales o nacionales oficiales. El mismo contendrá la información sobre el tiempo que habrá de estar participando y las funciones que estará ejerciendo.

**Sección 6** El Departamento, luego de recibida solicitud al respecto y analizar la misma, podrá conceder una (1) hora de tiempo oficial para entrenamiento, tres (3) días a la semana, después de las 3:30 p.m., por un período máximo de quince (15) días al año al empleado debidamente certificado por el Comité Olímpico. Esta licencia deberá ser debidamente solicitada por el empleado con treinta (30) días de anticipación.

**Sección 7** La licencia tan sólo podrá ser aprobada por el Secretario (a) y/o su representante autorizado.

**Sección 8** El Departamento podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

## **Artículo XXXVI – Licencia del Fondo del Seguro del Estado**

**Sección 1** Los empleados miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio Colectivo recibirán los beneficios provistos por la “Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo”.

**Sección 2** Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio Colectivo se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, el Departamento le reservará el empleo por el período de un (1) año y un (1) día a partir de la fecha del accidente que lo incapacite o en caso de enfermedad, a partir de la fecha en que se reportó al Fondo del Seguro del Estado. Una vez el empleado haya presentado su solicitud para acogerse al Sistema de Retiro, dentro del término de un (1) año y un (1) día antes mencionado, el empleado continuará protegido para fines de reservas de empleo hasta que el Sistema de Retiro decida finalmente sobre su solicitud, siempre y cuando el empleado continúe incapacitado para trabajar. La reserva nunca podrá exceder el término de dieciocho (18) meses.

**Sección 3** El empleado, mediante la presentación de la orden facultativa correspondiente, solicitará al Departamento el tiempo necesario para recibir tratamiento en el Dispensario del FSE. El empleado deberá notificar previamente a su Supervisor directo de la cita médica. A su vez, el empleado deberá evidenciar su asistencia a la cita médica y el tiempo invertido en la misma, mediante una certificación emitida por el facultativo y/o el FSE a esos efectos.

**Sección 4** Cuando un empleado se reporta a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (FSE) por haber sufrido un accidente o enfermedad ocupacional, se le reconocerá como tiempo trabajado la primera mitad de su jornada diaria, si tuvo que interrumpir el trabajo antes de concluir la misma con el propósito de reportarse a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Si la interrupción ocurre durante la segunda mitad de la jornada, se le reconocerá la jornada diaria completada como tiempo trabajado.

**Sección 5** El empleado tendrá quince (15) días a partir de la fecha de alta de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para solicitar la reinstalación a su puesto o a uno similar, si su puesto hubiese sido eliminado. Si el empleado no solicita la reposición a su empleo en o

antes del cumplimiento de los quince (15) días antes mencionados, se entenderá que el empleado ha renunciado a su derecho de ser reinstalado en su puesto.

**Sección 6** El Departamento concederá a los miembros de la Unidad Apropriada una licencia especial de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado consistente en un (1) día laborable, sin cargo a ninguna licencia, por año de servicio prestado en el Departamento, los cuales comenzarán a contarse a partir de la firma de este Convenio Colectivo. La misma será acumulativa y sólo puede ser utilizada en casos de accidentes laborales que conlleven una incapacidad ocupacional de veinte (20) días o más.

**Sección 7** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso efectivo de esta licencia.

## **Artículo XXXVII - Licencias Especiales con Sueldo**

### **A. Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en Casos de Desastres**

**Sección 1** El Departamento concederá una licencia con paga a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, el Departamento de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares, en caso de desastre o por razones de adiestramientos requeridos para capacitarse como voluntario de las agencias.

**Sección 2** Para disfrutar de dicha licencia, el empleado deberá someter a El Departamento lo siguiente:

- a. Evidencia oficial de que pertenece a los cuerpos voluntarios de la Defensa Civil, Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, el Departamento de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares. Posterior a la prestación de los servicios voluntarios, deberá someter certificación acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual prestó los mismos.
- b. En el caso en que el empleado no pertenezca a una de las organizaciones mencionadas en el inciso (a) de esta Sección, pero que por razón de la emergencia se integre a una de ellas en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a El Departamento certificación acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual sirvió.

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

**Sección 4** Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y/u otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias.

**Sección 5** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia y el empleado deberá solicitar la misma de conformidad con la Reglamentación existente en el Departamento.

## **B. Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana**

**Sección 1** Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo que sean voluntarios certificados en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana, podrán ausentarse de su trabajo mediante licencia con paga para participar en funciones especializadas de servicio de desastre.

**Sección 2** El período de la licencia se extenderá hasta treinta (30) días calendarios en un período de doce (12) meses.

**Sección 3** La licencia podrá utilizarse consecutivamente o en forma intermitente o fragmentada, según la necesidad.

**Sección 4** Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Cruz Roja Americana.

**Sección 5** Para disfrutar de dicha licencia, el empleado deberá someter al Departamento lo siguiente:

- a. El empleado deberá haber sometido al Departamento previo a la situación de desastre, evidencia oficial de que pertenece al cuerpo de voluntarios de la Cruz Roja Americana y solicitar autorización al Departamento previo al disfrute de la misma. Posterior a la prestación de los servicios voluntarios, deberá someter una certificación de la Cruz Roja Americana, acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual prestó los mismos.
- b. En el caso en que no pertenezca a la Cruz Roja Americana, pero que por razón de la emergencia se integre a ésta en prestación de servicios de emergencia, deberá someter al Departamento una certificación de la Cruz Roja Americana acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual sirvió. El empleado deberá notificar al Departamento

de su intención de integrarse a la Cruz Roja Americana y solicitar autorización previa para el disfrute de esta licencia.

**Sección 6** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia y el empleado deberá solicitar la misma de conformidad con la Reglamentación existente en el Departamento.

### **C. Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo**

**Sección 1** El Departamento concederá licencia con paga a cualquier miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que lo solicite, para tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que haya sido citado(a) de forma oficial con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público.

**Sección 2** El empleado deberá someter una certificación emitida por la agencia competente de que asistió a la entrevista.

**Sección 3** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia y el empleado deberá solicitar la misma de conformidad con la Reglamentación existente en el Departamento.

### **D. Licencia con Paga para Vacunar a los Hijos(as)**

**Sección 1** El Departamento concederá una licencia con paga a todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos(as) en una institución gubernamental o privada.

**Sección 2** La licencia se extenderá hasta un máximo de tres (3) horas cada vez que sea necesaria la vacunación, según se indica en la tarjeta de inmunización del (la) hijo(a).

**Sección 3** A fin de justificar el tiempo así utilizado, el empleado deberá presentar la correspondiente certificación del lugar, fecha y hora en que su hijo(a) o hijos(as) fueron vacunados.

**Sección 4** De no presentarse la certificación mencionada en la Sección 3, el tiempo utilizado se cargará al balance de licencia por vacaciones regulares.

**Sección 5** Cuando ambos padres sean empleados del Departamento, esta licencia será compartida entre ambos.

**Sección 6** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia y el empleado deberá solicitar la misma de conformidad con la Reglamentación existente en el Departamento.

## **E. Licencia para Visitar Instituciones Educativas**

- Sección 1** El Departamento concederá tiempo laborable a los empleados miembros de la Unidad Apropriada, para que comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos(as) para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar.
- Sección 2** El Departamento concederá a todo miembro de la Unidad Apropriada, sin reducción de su paga o de sus balances de licencia, doce (12) horas laborables por año, cuando así la institución educativa no universitaria lo solicite, para que comparezcan a estas instituciones donde cursan estudios sus hijos(as), para indagar sobre su conducta, aprovechamiento escolar y/o actividades debidamente citadas.
- Sección 3** El período de doce (12) horas será disfrutado por institución educativa y no por hijo(a). En caso de que ambos padres sean empleados del Departamento, agotarán la licencia conjuntamente. De excederse el empleado del término concedido, el exceso se descontará de su licencia de vacaciones y/o del tiempo compensatorio acumulado según escoja el empleado. Las doce (12) horas descritas en el presente Artículo comenzarán a contarse desde el momento en que el empleado sale del Centro de Trabajo, hasta que regresa al mismo. Si el padre, madre o encargado decide viajar a la escuela directamente en la mañana, el tiempo comenzará a contarse desde el momento en que dicho empleado debía comenzar a trabajar hasta la hora en que se reporta al trabajo.
- Sección 4** Después de hacer uso de esta licencia, el empleado presentará la evidencia correspondiente que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.
- Sección 5** Salvo situaciones extraordinarias que requieran la presencia de ambos padres o custodios legales, el permiso para ausentarse del trabajo será utilizado por solo uno de estos.
- Sección 6** El Departamento concederá el día de juegos con cargo a su licencia de vacaciones o al tiempo compensatorio acumulado, según escoja el empleado, a los miembros de la Unidad Apropriada que así lo soliciten y coordinen previamente con su supervisor directo, siempre y cuando no exista una necesidad apremiante de servicio que justifique la denegación de dicha petición.
- Sección 7** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia y el empleado deberá solicitar la misma de conformidad con la Reglamentación existente en el Departamento.

## **F. Licencia con Paga para Donar Sangre**

- Sección 1** El Departamento concederá una licencia con paga a todos los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio Colectivo que así lo soliciten, para donar sangre.
- Sección 2** La licencia será hasta el máximo de cuatro (4) horas. Lo anterior podrá extenderse en situaciones en que al empleado le sobrevenga una complicación durante o después de la sangría.
- Sección 3** El empleado tiene que presentar la evidencia correspondiente de que donó sangre y el tiempo que permaneció en la sangría.
- Sección 4** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia y el empleado deberá solicitar la misma de conformidad con la Reglamentación existente en el Departamento.

### **G. Licencia con Paga para Fines Funerales**

- Sección 1** El Departamento concederá a todo miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por el Convenio Colectivo una licencia funeral de tres (3) días laborables consecutivos, a partir de la fecha del fallecimiento de cualquiera de sus padres, biológicos o adoptivos, cónyuges, abuelos, hijos biológicos o adoptivos, hijastros que estén bajo la custodia física o legal del empleado, hermanos, suegros y/o nietos.
- 1(a) Cuando se notifique la muerte de un familiar cubierto por este Artículo, el empleado tendrá la opción de solicitar el tomar su licencia inmediatamente después del fallecimiento o a partir de la fecha en que el cadáver sea entregado a los familiares. El empleado coordinará la toma de esta licencia con su Director y/o Supervisor inmediato y someterá la evidencia requerida por el Departamento.
- Sección 2** En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por el Convenio Colectivo tendrá el derecho a utilizar tres (3) días laborables de licencia adicionales y consecutivos para asistir al funeral, si estos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico.
- Sección 3** En caso de que necesite tiempo adicional, el mismo se concederá con cargo a licencia de vacaciones regulares o tiempo compensatorio que tenga el empleado, luego de solicitarlo y ser evaluada dicha petición por el Departamento.
- Sección 4** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia, solicitando entre otros, el Acta de Defunción y/o la Certificación

de Ciencias Forenses. El empleado deberá solicitar la misma de conformidad con la Reglamentación existente en el Departamento.

## **H. Licencia con Fines Judiciales**

- Sección 1** Todo miembro de la Unidad Apropriada que sea citado oficialmente por un Tribunal de Justicia, fiscalía, foro cuasi-judicial y/u organismos administrativos de una agencia gubernamental para comparecer ante los mismos como testigo, jurado o perito en un caso criminal o como parte del desempeño de sus funciones y/o cualquier otra citación judicial oficial que no sea como parte o acusado, tendrá derecho a asistir a dicha citación en tiempo oficial con paga y sin cargo a licencia alguna.
- Sección 2** El empleado deberá someter al Departamento una certificación de su(s) comparencia(s), certificadas por el Tribunal o la agencia a la que compareció.
- Sección 3** El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia con fines judiciales. La misma se le acreditará una vez se reinstale y presente la evidencia correspondiente sobre los días que estuvo en licencia judicial.
- Sección 4** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia y el empleado deberá solicitar la misma de conformidad con la Reglamentación existente en el Departamento.

## **I. Licencia con Sueldo para Estudios de Corta Duración**

- Sección 1** El Departamento podrá conceder una licencia con sueldo para Adiestramientos de Corta Duración a los miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio con un término no mayor de seis (6) meses, con el propósito de recibir adiestramiento práctico o realizar estudios académicos que los preparen para el mejor desempeño de las funciones correspondientes a sus puestos.
- Sección 2** Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio interesados en adiestramientos de corta duración, presentarán la solicitud pertinente con por lo menos diez (10) días laborables de anticipación a la fecha de comienzo del curso o no más tarde de tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a las fechas en que la entidad que auspicia la actividad haya emitido el aviso o invitación a los mismos, cuando el término de anticipación sea menor al especificado anteriormente.
- Sección 3** El Departamento estudiará la petición y determinará si procede la concesión del adiestramiento de acuerdo a las necesidades del servicio,

el mejor interés del desarrollo personal y profesional de los empleados y los recursos fiscales y/o humanos disponibles.

**Sección 4** Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo se le autorice un adiestramiento de corta duración se le concederá una licencia con sueldo mientras dure el curso.

**Sección 5** El empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se reintegrará a su puesto al terminar el curso con todos sus derechos como si hubiera estado presentando servicios regulares.

## **J. Licencia para Legisladores Municipales**

**Sección 1** Todo miembro de la Unidad Apropriada que ejerza funciones como legislador municipal tendrá derecho a disfrutar de una licencia con sueldo de cinco (5) días laborables durante cada año. El empleado deberá someter la certificación de la Comisión Estatal de Elecciones correspondiente para poder disfrutar de esta licencia. El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia.

## **K. Renovación de Licencia de Conducir**

**Sección 1** El Departamento le concederá dos (2) horas a los miembros de la Unidad Apropriada para hacer las gestiones pertinentes para renovar su licencia de conducir. Este tiempo será con paga y sin cargo a licencia alguna.

**Sección 2** Se les concederá dos (2) horas a los miembros de la Unidad Apropriada para hacer las gestiones para obtener o renovar su permiso especial de estacionamiento para personas con impedimento. Este tiempo será con paga y sin cargo a licencia alguna.

**Sección 3** El empleado miembro de la Unidad Apropriada coordinará con su Supervisor Inmediato el día en que planifica realizar estas gestiones y hacer uso de este derecho. Éste deberá presentar evidencia de su asistencia a la Oficina antes señalada.

**Sección 4** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia y el empleado deberá solicitar la misma de conformidad con la Reglamentación existente en el Departamento.

## **L. Licencia con Sueldo a Atletas sobre Sillas de Ruedas, Técnicos y Dirigentes Deportivos Dedicados a los Atletas en Sillas de Ruedas.**

**Sección 1** El Departamento concederá esta licencia a todo miembro de la Unidad Apropriada sin descuento de su licencia acumulada para cumplir con sus exigencias de adiestramientos o competencias.

- Sección 2** El Departamento podrá requerir a la Asociación de Deportes sobre Sillas de Ruedas de Puerto Rico evidencia oficial de la representación que ostenta el empleado o de la necesidad de conveniencia de esta licencia, así como el del máximo tiempo necesario para que el empleado aproveche adecuadamente las necesidades y servicios de dicha Asociación.
- Sección 3** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia y el empleado deberá solicitar la misma de conformidad con la Reglamentación existente en el Departamento.

### **Artículo XXXVIII - Licencia sin Sueldo**

- Sección 1** Los empleados miembros de la Unidad Apropiaada podrán solicitar una licencia sin sueldo para que se le conceda permiso a estar ausente del trabajo durante cierto y determinado período, hasta un máximo de un (1) año. Durante esta licencia, no hay desvinculación del puesto y el empleado lo conserva hasta su regreso.
- Sección 2** El Departamento podrá autorizar una licencia sin sueldo, según las Normas Internas sobre Jornada de Trabajo y Procedimiento de Registro de Asistencia por cualquier razón de mérito que sea debidamente solicitada por escrito a través de su Supervisor inmediato.
- Sección 3** La licencia sin sueldo podrá otorgarse para los siguientes propósitos, entre otros: (1) personales; (2) educativos; (3) enfermedad; (4) prestar servicios en otra Agencia de Gobierno.
- Sección 4** La petición escrita de licencia sin sueldo debe estar acompañada con el formulario de Solicitud de Licencia correspondiente y los documentos que la justifiquen. En el caso en que la licencia sin sueldo sea por motivos de enfermedad, el empleado deberá acompañar su solicitud escrita con el certificado médico correspondiente que establezca la fecha de comienzo y culminación de la licencia solicitada.
- Sección 5** La solicitud de licencia sin sueldo que no cumpla con los requisitos mencionados en la Sección 2 y 3 del presente Artículo, no podrá ser considerada por el Departamento.
- Sección 6** Como requisito previo a la otorgación de la licencia sin sueldo, el Departamento podrá requerir al empleado que se comprometa a reintegrarse al servicio una vez culmine el período de licencia a otorgarse.
- Sección 7** El empleado que se encuentre en licencia sin sueldo no cotizará ni podrá acreditar dicho tiempo al Sistema de Retiro.

- Sección 8** Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo no acumularán antigüedad durante el período de la licencia, pero mantendrán la ya adquirida antes del disfrute de esta licencia.
- Sección 9** El empleado al que se le haya otorgado el beneficio de disfrutar de una licencia sin sueldo notificará inmediatamente al Departamento cualquier cambio que surja en las circunstancias que dieron paso a la concesión de la licencia sin sueldo, ya sea que las razones que motivaron su solicitud han cesado o que no tiene intención de regresar a trabajar en el Departamento una vez culmine su licencia sin sueldo.
- Sección 10** El Departamento se reserva el derecho de verificar el uso efectivo de esta licencia.

## **B. Licencia Médico - Familiar**

- Sección 1** Todo miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio Colectivo que cumpla con los requisitos de Ley, podrá recibir una licencia médico-familiar sin sueldo para cuidar a un(a) hijo(a) recién nacido(a) o con impedimentos, tramitar una adopción o crianza, para cuidar a su cónyuge, hijo o hija, padre o madre que tenga una condición de salud grave que incapacite al empleado para desempeñar su trabajo.
- Sección 2** La concesión de esta licencia se hará conforme a lo dispuesto en la Ley Pública 103-3 de 5 de febrero de 1993, conocida como Ley de Licencia Médico y Familiar, según enmendada.
- Sección 3** El Departamento podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

## **Artículo XXXIX - Condiciones y Facilidades de Trabajo**

- Sección 1** El Departamento mantendrá las facilidades físicas y técnicas en buen estado, lo cual le permita la realización plena de las tareas del Centro de Trabajo y en armonía con la filosofía del mismo. Por su parte, los miembros de la Unidad Apropriadada contribuirán en el mantenimiento de las facilidades físicas y técnicas mediante el uso adecuado de las mismas. El Departamento cumplirá, además, con las disposiciones aplicables de las leyes y reglamentos.
- Sección 2** El Departamento proveerá agua potable fría a sus trabajadores. En los Centros de Trabajo se cambiará los filtros de las fuentes eléctricas por lo menos cada seis (6) meses.
- Sección 3** El Departamento proveerá en cada Centro de Trabajo, un botiquín de primeros auxilios que cumpla con las normas establecidas por las autoridades concernidas.

- Sección 4** El Departamento tendrá visible un diagrama de plan de emergencia en cada Centro de Trabajo.
- Sección 5** El Departamento hará los esfuerzos necesarios para proveerles a los empleados en cada Centro de Trabajo un lugar para poder ingerir alimentos y descansar durante el período de tomar alimentos. En aquellos Centros de Trabajo que al presente no exista un lugar para ingerir alimentos y descansar durante el período de tomar alimentos el Departamento se compromete que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo hará las gestiones pertinentes para que en la medida de lo posible, se pueda identificar algún lugar donde pueda proveerse dicho espacio.
- Sección 6** En cada Centro de Trabajo, se realizará un servicio de control de sabandijas (asperjación) trimestralmente. El Departamento procurará que en la medida de lo posible, dichas actividades se realicen fuera de horas laborables.
- Sección 7** El Departamento orientará a los empleados miembros de la Unidad Apropiada sobre los derechos que se le otorgan al amparo de la Ley de Pleitos contra el Estado, Ley 104 de 29 de junio de 1955, según enmendada.

## **Artículo XL - Equipo de Trabajo**

- Sección 1** Para proveer los servicios de una manera adecuada, segura y eficiente, el Departamento proveerá equipos y materiales esenciales a los miembros de la Unidad Apropiada.
- Sección 2** El Departamento proveerá a los Inspectores, según sus funciones asignadas, el siguiente equipo:
- Un (1) par de botas por cada año
  - Mascarillas y guantes
  - Un (1) capacete por cada dos (2) años
  - Gorras y camisas con Identificación
  - Una (1) cámara digital para cada Centro de Trabajo
  - Cuchilla
- Sección 3** Los Inspectores, como custodios del equipo de trabajo del Departamento, cuidarán y usarán correctamente, así como cumplir con las normas establecidas para garantizar su protección y deberán notificar a su supervisor inmediato tan pronto se percate de cualquier desperfecto, deterioro, desaparición o pérdida. El empleado dará buen uso del equipo

provisto y a la terminación de empleo, lo devolverá en buen estado, salvo su deterioro normal.

- Sección 4** El Departamento y sus representantes proveerán un lugar de trabajo seguro y saludable para sus empleados de conformidad con la legislación aplicable. El Departamento no requerirá a sus empleados que lleven a cabo trabajo en violación a las leyes de salud y seguridad aplicables al Departamento. Cualquier riesgo a la salud y seguridad de los empleados de la Unidad Apropriadada relacionado con el equipo y/o material de trabajo deberá atenderse al amparo del Artículo de Seguridad y Salud en el Trabajo contenido en el presente Convenio Colectivo.

## **Artículo XLI - Seguridad y Salud en el Trabajo**

- Sección 1** El Departamento deberá cumplir con las normas de seguridad ocupacionales promulgadas bajo la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada.

- Sección 2** Las partes acuerdan formar un Comité de Salud y Seguridad.

La composición del Comité será de un (1) miembro en representación del Departamento y uno (1) en representación de la Unión. El Comité investigará y evaluará accidentes o situaciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de los empleados que hayan sido traídas a su atención. También hará recomendaciones para solucionar dichas situaciones.

El Oficial de Seguridad del Departamento llevará un registro escrito de los asuntos atendidos por el Comité y enviará mensualmente una copia de los mismos a la Unión y al Departamento.

- Sección 3** El Comité considerará todos los factores de riesgo en las áreas de trabajo una vez hayan sido traídos ante su consideración, y efectuará y dará seguimiento a recomendaciones acordadas sobre medidas preventivas o soluciones finales para corregir las mismas.

- Sección 4** La Unión podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios, establecido en este Convenio, en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité o el Departamento. No obstante, las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo para la pronta atención y solución de estos asuntos.

- Sección 5** Las partes acuerdan respetar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores

condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.

- Sección 6** Todo accidente de trabajo podrá ser notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, su Supervisor, su representante sindical o persona con conocimiento de la situación. De notificarse, deberá hacerse dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurra el mismo.
- Sección 7** El Departamento concederá tiempo razonable y durante horas laborables hasta un máximo de siete horas y media (7 ½ ) al mes a los integrantes del Comité de Salud y Seguridad, sin que se afecte su salario, ni licencias acumuladas para atender asuntos relacionados con salud y seguridad en las áreas de trabajo. Los miembros del Comité deberán usar este tiempo de manera efectiva y en coordinación con sus respectivos supervisores.
- Sección 8** El Comité deberá redactar un Reglamento que contenga el modo de operar del Comité. Dicho Reglamento será aprobado por acuerdo entre las partes.
- Sección 9** Aquellos empleados que realizan inspecciones e investigaciones en áreas de alta incidencia criminal en donde su integridad física pueda estar en peligro o exista una predisposición violenta o situaciones hostiles, el empleado deberá dar inmediata notificación a su Supervisor inmediato para que puedan tomarse las medidas necesarias para que el empleado pueda llevar a cabo sus funciones de trabajo.

## **Artículo XLII - Desperfecto en Equipo de Planta Física o Servicios Esenciales**

- Sección 1** El propósito del presente artículo es garantizarle a los empleados del Departamento un lugar de trabajo seguro y saludable y a su vez causar la menor interrupción posible en los servicios, para que se cumpla con la exposición de motivos del presente Convenio Colectivo, el cual pretende mejorar la prestación de los servicios públicos, aumentando su productividad y eficiencia, manteniendo el orden y disciplina, de forma tal que se construya un sistema de relaciones obrero-patronal efectivo. Además, pretende fomentar la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de mantener ininterrumpidos los servicios esenciales al pueblo.
- Sección 2** En caso de que surjan desperfectos en los servicios de energía eléctrica, sistemas de acondicionadores de aire, interrupción en el servicio de agua y/o daños mayores al servicio de alcantarillado que impida el uso de servicios sanitarios a los empleados y consumidores en el Centro de Trabajo, el Delegado de la Unión, o en su ausencia el Delegado Alterno, o

en la ausencia de ambos un Representante de la Unión, y la persona que designe el Secretario en cada Centro de Trabajo se reunirán inmediatamente para obtener información sobre el alcance de la avería o desperfecto y el tiempo estimado que tomará su reparación.

**Sección 3** El Delegado de la Unión, Delegado Alterno o en la ausencia de ambos un Representante de la Unión, y la persona que designe el Secretario, deberán acordar las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de aquellos empleados que tengan alguna condición que no puedan permanecer durante el período de espera establecido en el área de trabajo. El funcionario designado por el Secretario será el encargado de velar por el cumplimiento de las medidas acordadas.

**Sección 4** De ocurrir las condiciones dispuestas en la Sección 2 de este Artículo, que provoque que no haya agua potable, servicio de acondicionadores de aire o servicio de energía eléctrica y/o daños mayores al servicio de alcantarillado por más de dos horas y media (2 ½), el Secretario o funcionario designado por éste autorizará que los empleados abandonen su lugar de trabajo. Los empleados regresarán a su área de trabajo en la hora acordada entre el funcionario designado por el Secretario y el Delegado de la Unión, Delegado Alterno o en la ausencia de ambos, un Representante de la Unión. De persistir la interrupción de los servicios mencionados al momento del retorno de los empleados, el Secretario o funcionario designado por éste procederá a autorizar que estos tomen el resto de su día libre sin cargo a licencia alguna.

**Sección 5** En situaciones donde las necesidades del servicio requieran que algún empleado se mantenga realizando sus funciones, el Departamento proveerá un lugar seguro y adecuado para su realización.

**Sección 6** El período de tiempo concedido solo aplicará a los empleados que hayan comparecido y sus tareas para el día requieran su permanencia en sus áreas de trabajo en las horas en que ocurrieron las interrupciones. En el caso de que el empleado hubiese planificado llevar a cabo funciones durante las horas de interrupción que no requieran su presencia en el área de trabajo afectada (trabajo de campo), continuará prestando los servicios según planificado. Si la interrupción ocurriese durante la mañana y el viaje está programado para la tarde, el empleado coordinará con el Supervisor inmediato el proveer el servicio de campo.

## **Artículo XLIII - Agresión Física y/o Verbal a Miembros de la Unidad Apropiaada**

**Sección 1** Agresión física: se entenderá por agresión, el acto ejecutado por un consumidor o miembro de la Unidad Apropiaada que emplee fuerza o violencia contra un miembro de la Unidad Apropiaada para hacerle daño.

Agresión verbal: se entenderá como toda expresión verbal ofensiva y/o intimidante de un consumidor y/o un miembro de la Unidad Apropriadada en contra de otro miembro de la Unidad Apropriadada que tenga el efecto y/o propósito de ofenderla.

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

- a. El Director o Supervisor inmediato podrá notificar a la Policía de Puerto Rico tan pronto adviene en conocimiento del caso, antes de pasadas las primeras veinticuatro (24) horas de la ocurrencia del hecho o delito.
- b. El Director o Supervisor inmediato podrá facilitar los trámites del empleado para recibir asistencia médica si esto fuese necesario.

**Sección 3** Si la agresión fuese entre miembros de la Unidad Apropriadada, el Supervisor podrá solicitar la cooperación de los Delegados y/o Coordinadores de la Unión, con el fin de establecer y facilitar un plan dirigido a que los empleados involucrados resuelvan las diferencias que causaron la agresión. Esto no limitará al Director o Supervisor a recomendar medidas disciplinarias.

## **Artículo XLIV - Salarios**

**Sección 1** Durante la vigencia del Convenio Colectivo, el Departamento concederá a los empleados y empleadas cubiertos por este Convenio Colectivo, los siguientes aumentos salariales sujetos a lo dispuesto en la Sección 2 del presente Artículo:

Segundo Año	Un aumento salarial de \$100.00 mensuales comenzando el 1 de julio de 2008.
-------------	---

Tercer Año	Un aumento salarial de \$100.00 mensuales comenzando el 1 de julio de 2009.
------------	---

**Sección 2** Los aumentos de sueldo pactados para los años 2008 y 2009 están sujetos a: (1) la solicitud por parte del Departamento del presupuesto que contenga el monto total del dinero necesario para otorgar el aumento salarial aquí pactado; (2) la aprobación de la inclusión de dicha partida por OGP en la petición de presupuesto para el año fiscal 2008 y 2009; y

(3) la aprobación por parte de la Legislatura de Puerto Rico de dicha partida presupuestaria. La Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que estos aumentos dependerán de la aprobación de ésta. Por consiguiente, una vez se presente a la Asamblea Legislativa, el Departamento se compromete a acudir a ésta para justificar el presupuesto solicitado y los aumentos aquí pactados.

**Sección 3** No obstante, de no aprobarse el presupuesto solicitado, los Comités Negociadores de ambas partes se reunirán para analizar el presupuesto asignado con relación a la partida de salarios y determinar el curso a seguir.

**Sección 4** Si por legislación se conceden aumentos de sueldos a los (las) empleados(as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, que sean mayores a los presupuestados y aprobados para el Departamento por la Legislatura, los aumentos aquí acordados se ajustarán a lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos. Disponiéndose que, los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

## **Artículo XLV - Servicios Médicos**

**Sección 1** Durante la vigencia del Convenio Colectivo, el Departamento otorgará la siguiente aportación adicional a los \$100.00 de aportación que al presente se lleva a cabo:

- a. \$30.00 mensual a partir del 1ro. de julio de 2008
- b. \$20.00 mensual a partir del 1ro. de julio de 2009

**Sección 2** Los aumentos de la aportación al plan médico, pactados para los años 2008 y 2009 estarán sujetos a: (1) la solicitud por parte del Departamento del presupuesto que contenga el monto total del dinero necesario para otorgar el aumento a la aportación del plan médico aquí pactado; (2) la aprobación de la inclusión de dicha partida por OGP en la petición de presupuesto para el año fiscal 2008 y 2009; y (3) la aprobación por parte de la Legislatura de Puerto Rico de dicha partida presupuestaria. La Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que estos aumentos dependerán de la aprobación de ésta. Por consiguiente, una vez se presente a la Asamblea Legislativa, el Departamento se compromete a acudir a ésta para justificar el presupuesto solicitado y las aportaciones aquí pactadas.

**Sección 3** De no aprobarse el presupuesto solicitado, los Comité Negociadores de ambas partes se reunirán para analizar el presupuesto asignado con

relación a la partida de aportación a seguro médico y determinar el curso a seguir.

**Sección 4** Si por legislación se conceden aumentos de sueldos a los (las) empleados (as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, que sean mayores a los presupuestados y aprobados para el Departamento por la Legislatura, los aumentos aquí acordados se ajustarán a lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos. Disponiéndose que, los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

## **Artículo XLVI - Diferenciales**

**Sección 1** El diferencial es una compensación temporera especial adicional y separada del sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias, que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado.

**Sección 2** Los diferenciales de sueldo en el Departamento se registrarán por los parámetros establecidos para la otorgación de los mismos por la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

**Sección 3** Los miembros de la Unidad Apropiaada que actualmente disfrutan de algún tipo de diferencial, continuarán disfrutando del mismo siempre y cuando persistan las condiciones que dieron lugar al mismo.

## **Artículo XLVII - Reconocimiento por Años de Servicio**

**Sección 1** El Departamento llevará a cabo un reconocimiento por años de servicio público a los miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio Colectivo.

**Sección 2** El reconocimiento se hará cada vez que un empleado cumpla cinco (5) años de servicio público, comenzando al completar los primeros cinco (5) años. Es decir, cuando se cumplan cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años de servicio.

**Sección 3** Todo empleado acreedor de este reconocimiento tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre con paga a ser programado dentro de un término de quince (15) días laborables a partir de la fecha que complete el tiempo requerido. El empleado podrá seleccionar el día en consulta con su Supervisor Inmediato.

## **Artículo XLVIII - Bono de Productividad**

**Sección 1** Durante la vigencia del Convenio Colectivo, el Departamento concederá a los empleados y empleadas cubiertos por este Convenio Colectivo, las siguientes bonificaciones salariales especiales:

Primer Año: \$500.00 pagaderos el 30 de diciembre de 2007, sujeto a las deducciones de ley

Segundo Año: \$500.00 pagaderos el 30 de diciembre de 2008, sujeto a las deducciones de ley

Tercer año: \$500.00 pagaderos al 30 de diciembre de 2009, sujeto a las deducciones de ley

**Sección 2** El Departamento incluirá en su solicitud de presupuesto para el año 2008-2009 los bonos de productividad pactados en el presente Artículo. De la Asamblea Legislativa no otorgar la partida presupuestaria para poder otorgar dicho bono, el Departamento honrará los mismos utilizando los fondos especiales que genera el Departamento. Por consiguiente, de no aprobarse dichos fondos por la Asamblea Legislativa, los bonos de productividad para los años 2008 y 2009 estarán sujetos a que el Departamento genere ingresos en sus cuentas especiales que igualen o excedan los ingresos generados durante el año anterior a la fecha de la bonificación y que el presupuesto asignado al Departamento para dicho año sea igual o mayor que el presupuesto del año anterior.

## **Artículo XLIX - Bono de Verano**

**Sección 1** El Departamento otorgará al 30 de junio de cada año durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo un bono por economías del sobrante de la partida de nómina del presupuesto vigente del Fondo General. La cantidad a otorgarse deberá ser aprobada previamente por la Oficina del Gobernador y/o su representante autorizado.

**Sección 2** El Departamento otorgará al 30 de junio de 2007, la cantidad de \$500.00, sujeto a las deducciones de ley, para todos los empleados miembros de la unidad apropiada, excepto a aquellos que se encuentren en licencias sin sueldo.

**Sección 3** Los fondos destinados para el pago del bono de verano durante el primer año del Convenio Colectivo provienen de ahorros llevados a cabo por el Departamento relacionados con el presupuesto del año 2006-2007.

**Sección 4** El Departamento notificará a la Unión, previo al cierre del año fiscal 2008 y 2009 la cantidad de dinero, si alguna, a ser otorgada como bono de verano a los miembros de la Unidad Apropiaada para esos respectivos años.

## **Artículo L - Bono de Navidad**

**Sección 1** Durante la vigencia del Convenio Colectivo, el Departamento pagará un Bono de Navidad a los miembros de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio Colectivo, que cualifiquen, según se indica a continuación:

- a. \$1,000.00 antes del 15 de diciembre de 2007
- b. \$1,000.00 antes del 15 de diciembre de 2008
- c. \$1,000.00 antes del 15 de diciembre de 2009

**Sección 2** El Departamento solicitará y defenderá el presupuesto correspondiente para implementar las asignaciones aquí pactadas. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que las asignaciones aquí descritas dependerán de ésta.

**Sección 3** Si por legislación se conceden aumentos al Bono de Navidad de los(as) empleados(as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, que sean mayores a los presupuestados y aprobados para el Departamento por la Legislatura, los aumentos aquí acordados se ajustarán a lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos. Disponiéndose que, los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

## **Artículo LI - Bono de Ratificación de Convenio**

**Sección 1** Al 1 de julio de 2007, se otorgará la cantidad de cien (\$100.00) no recurrentes y sujetos a las deducciones mandatorias de ley, a todos los miembros de la Unidad Apropiaada, que a la firma del presente Convenio Colectivo estén prestando servicios para el Departamento en puestos de carrera y que estén devengando salario por ello.

## **Artículo LII - Aportación para Sufragar Gastos de Funeral**

- Sección 1** El Departamento otorgará una cantidad de \$250.00 para ayudar a sufragar los gastos funerales de cualquier empleado del Departamento que muera durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.
- Sección 2** Tan solo podrá solicitar la aportación antes descrita la persona designada por el unionado mediante designación de beneficiario correspondiente. En caso de ausencia de designación de beneficiario mediante formato suplido por el Departamento, tan solo podrán solicitar la cantidad designada, los herederos o el albacea debidamente nombrados o adjudicados por testamento o Declaratoria de Herederos. En este último caso, el Departamento solicitará copia de la Declaratoria de Herederos y/o testamento en cuestión previo al desembolso.

### **Artículo LIII - Fondo Recreacional y Educación Integral**

- Sección 1** Las partes reconocen la importancia de que los empleados del Departamento reciban y participen en actividades y proyectos recreacionales y educativos que tengan el objetivo de desarrollar y fomentar mejores relaciones humanas y actitudes positivas.
- Sección 2** Con el propósito de fomentar lo establecido en la Sección 1 del presente Artículo, se establecerá un Comité compuesto por dos (2) empleados que representen a la Unión y dos (2) empleados que representen al Departamento para coordinar estas actividades. Para llevar a cabo las actividades, el Comité contará con un fondo anual de \$2,500.00.

### **Artículo LIV - Patrono Sucesor**

- Sección 1** El Departamento no alterará ningún acuerdo, disposición, obligación o estipulación contenida en este Convenio Colectivo durante su vigencia, como resultado de que el Departamento pase a ser parte de alguna otra estructura gubernamental o Departamento Sombrilla.

### **Artículo LV - Salvedad**

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

aprobada, pasará a formar parte del Convenio Colectivo con toda su fuerza y vigor.

## **Artículo LVI - Vigencia**

- Sección 1** Este Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres (3) años a partir de su ratificación y firma por los representantes de la Unidad Apropiaada. La vigencia se inicia a partir del día 13 de julio de 2007 hasta el día 13 de julio de 2010, ambas fechas incluidas.
- Sección 2** La ratificación se efectuará en asambleas convocadas por la Unión, celebradas en los distintos distritos, durante horas laborables y por votación secreta.
- Sección 3** El Departamento concederá dos (2) horas para la celebración de las Asambleas en cada una de las Oficinas y Centros de Servicios del Departamento.
- Sección 4** El (la) Secretario(a) de la Unión emitirá una declaración jurada al respecto de la ratificación.
- Sección 5** Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar su intención de modificar substancialmente el presente Convenio Colectivo con por lo menos sesenta (60) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. La parte que notifique la intención de modificar este Convenio Colectivo someterá a la otra parte las modificaciones que propone dentro de dicho período.

---

Lcdo. Alejandro García Padilla  
Secretario  
Departamento de Asuntos del Consumidor

---

Wilson Ramírez Lugo  
Presidente  
Servidores Públicos Unidos  
Local 3986



## ESTIPULACION NUMERO 1-07

### ESTIPULACIÓN Y ACUERDO ENTRE LA UNIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS Y EL DEPARTAMENTO DE ASUNTOS DEL CONSUMIDOR

El Departamento de Asuntos del Consumidor ("DACO"), a través de su Secretario Licenciado Alejandro García Padilla, representado en este acto por la licenciada Wendy Lind Casado, y el Presidente de Servidores Públicos Unidos Wilson Ramírez Lugo, libre, voluntaria e inteligentemente estipulan lo siguiente:

Por cuanto DACO y la Unión al presente se encuentran listos para otorgar su primer Convenio Colectivo.

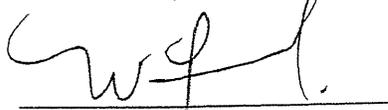
Por cuanto, las partes desean finiquitar el mismo sin renunciar a la posibilidad de conseguir fondos suficientes para otorgar un aumento de sueldo durante el segundo semestre del año fiscal 2007-2008.

Por consiguiente las partes acuerdan:

1. Que DACO se compromete a solicitar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico una asignación y transferencia de fondos que pueda viabilizar un aumento de sueldo para el segundo semestre del año fiscal 2007-2008 de hasta un máximo de \$100.00 mensuales.
2. Las partes reconocen que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deberá evaluar y aprobar dicha solicitud.
3. Las partes acuerdan que una vez el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico haya evaluado y aprobado la petición de El Departamento, éste notificará la cantidad asignada para los propósitos de la presente estipulación.
4. Las partes acuerdan que una vez el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico asigne, certifique y transfiera los fondos disponibles al presupuesto de DACO las partes se reunirán para determinar el aumento de sueldo posible con la cantidad transferida.
5. Si cualquier parte, cláusula u obligación bajo esta Estipulación y Acuerdo fuese invalidada o declarada nula o no ejecutable por la Comisión o por cualquier tribunal con jurisdicción, el resto de este documento permanecerá en pleno vigor y efecto.
6. Luego de leer y analizar detenidamente la presente Estipulación y Acuerdo antes de firmarla, las partes comparecientes acuerdan y firman esta Estipulación y Acuerdo, entendiendo plenamente todas las consecuencias legales que de la misma surgen.
7. La Unión le garantiza a DACO que tiene la autoridad legal reglamentaria para llegar al presente acuerdo a favor de los empleados que representa.

POR TODO LO CUAL, las partes abajo firmantes imparten su firma a la presente Estipulación y Acuerdo.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 27 de junio de 2007.

  
Representante Autorizado del  
Secretario de DACO  
Wendy Lind Casado

  
Presidente de Sindicato Empleados de DACO-SPU





