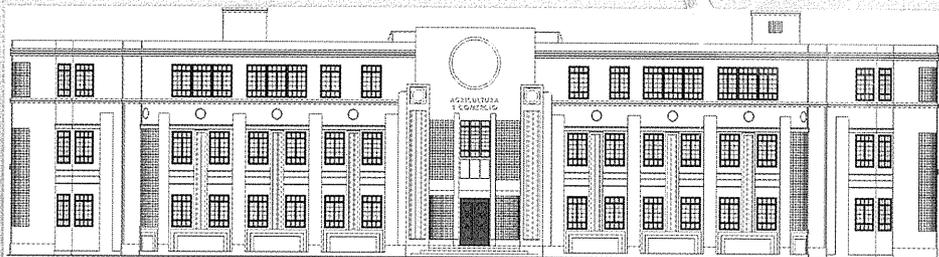


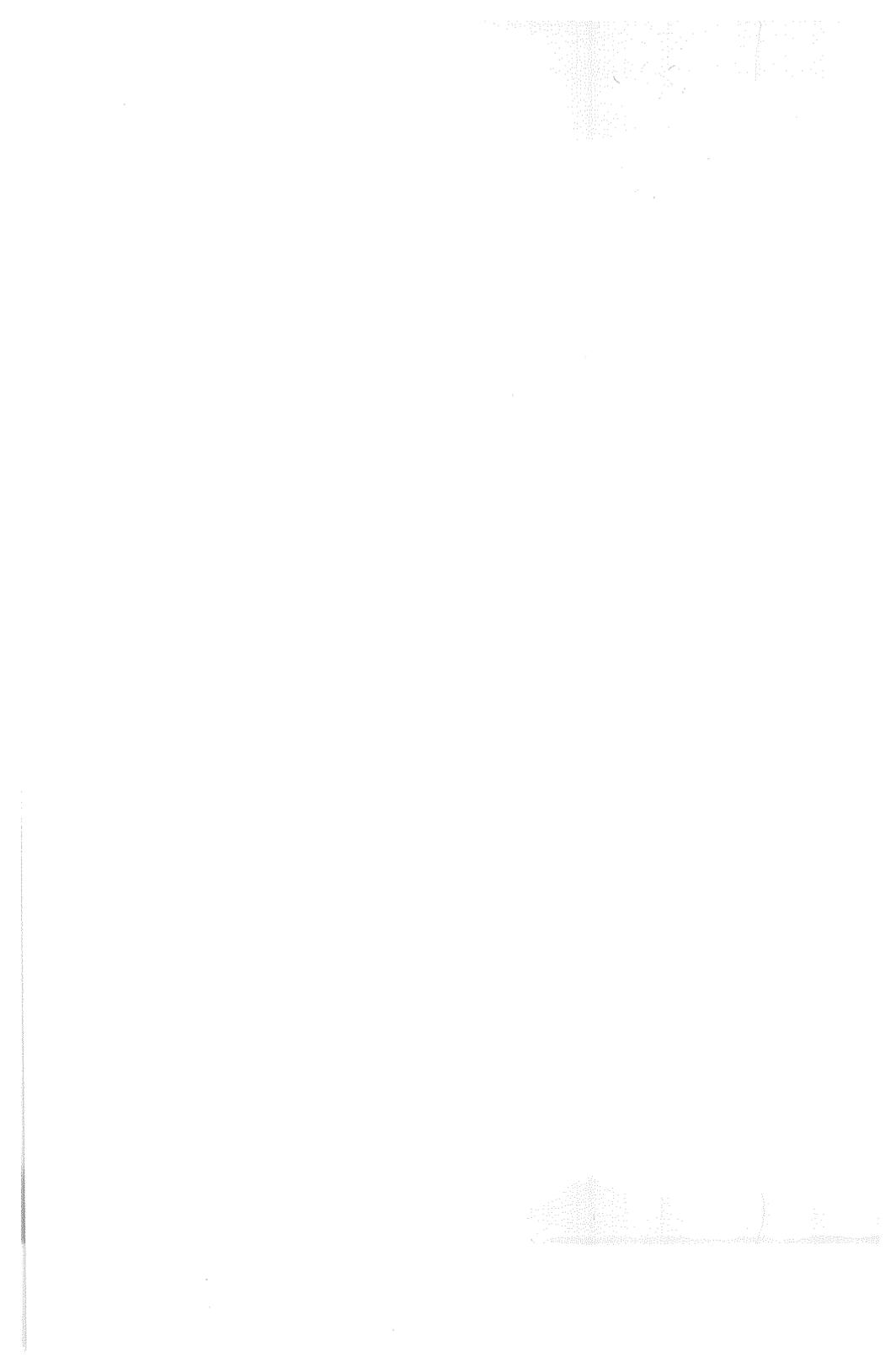
Documento número 21

CONVENIO COLECTIVO DA, CDR Y UEDA



Entre Departamento de Agricultura,
La Corporación de Desarrollo Rural de Puerto Rico
y La Unión de Empleados del Departamento de Agricultura
y de La Corporación de Desarrollo Rural de Puerto Rico
(UEDA)

VIGENCIA
DESDE EL 1 DE MARZO DE 2006
HASTA EL 28 DE FEBRERO DE 2009



CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

**DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA,
CORPORACION DE DESARROLLO RURAL DE
PUERTO RICO**

Y LA

**UNION DE EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE
AGRICULTURA
Y DE LA CORPORACION DE DESARROLLO RURAL
DE PUERTO RICO
UEDA-LOCAL 2368-UAW**

VIGENCIA

**1RO DE MARZO DE 2006
Hasta**

28 DE FEBRERO DE 2009

UNION DE EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE
AGRICULTURA Y LA CORPORACION PARA EL
DESARROLLO RURAL

Carmen Cruz García
Presidenta

MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Carmen Cruz García	Presidenta
Pedro I. Ortiz Peña	Vice-presidente
Francisco Vergés Hernández	Secretario de Actas
Migdalia Valentín Torres	Secretaria Tesorera
Edric R. Navarro Delgado	Síndico/Delegado
Félix N. Meléndez Luna	Sargento de Armas/Delegado
Wilfredo Concepción Guzmán	
	Guía/Delegado/Sindico
Jorge L. Maldonado Medina	Síndico/Delegado

COMITE NEGOCIADOR

Fernando Juarbe
Representante Internacional UAW
Portavoz
Carmen I. Cruz García
Presidenta UEDA
Portavoz

Pedro I. Ortiz Peña
Migdalia Valentín Torres
Francisco J. Vergés Hernández
Edric. R. Navarro Delgado
Jorge L. Maldonado Medina
Félix N. Meléndez Luna
Wilfredo Concepción Guzmán

DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA Y LA
CORPORACION PARA EL DESARROLLO RURAL

Agro. José Orlando Fabre Laboy
Secretario

COMITE NEGOCIADOR

Federico Freytes Mont
Portavoz

Magdalis González Ríos
Alma E. Hernández Sierra
Héctor L. Nieves Silva
Norma I. Rodríguez Rodríguez

Miguel A. Ortiz Colón
Asesor

ÍNDICE

ARTÍCULO	TÍTULO	FECHA DE LA FIRMA	PÁGINA
1	COMPARECENCIA		8
2	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS		9-10
3	RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN		11-12
4	UNIDAD APROPIADA		13
5	✓ INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA		14-15
6	✓ DERECHOS DE LA UNIÓN		16-17
7	REPRESENTANTES Y DELEGADOS		18-21
8	DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN		22
9	✓ MEMBRESÍA		23-24
10	DESCUENTO DE CUOTAS		25-26
11	✓ ACUERDO DE NO DISCRIMEN		27
12	✓ ÁREAS ESENCIALES AL PRINCIPIO DE MÉRITO		28-29
13	CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE PUESTOS		30
14	MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO		31
15	TRASLADOS		32-33
16	CESANTÍAS DE PERSONAL		34-35
17	REUBICACIONES		36-37

ARTÍCULO	TÍTULO	FECHA DE LA FIRMA	PÁGINA
18	✓ HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO		38
19	ANTIGÜEDAD		39-40
20	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN		41-44
21	PROCEDIMIENTOS EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL		45
22	CONVOCATORIAS A EXAMEN		46
23	MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD		47-49
24	RESOLUCIÓN DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE		50-59
25	SALUD Y SEGURIDAD		60-65
26	UTILIZACIÓN DE VEHÍCULOS OFICIALES		66-67
27	JORNADA DE TRABAJO		68-69
28	EXPEDIENTES DE PERSONAL		70-71
29	SALVEDAD		72
30	DISPOSICIONES GENERALES		73-74

ASPECTOS ECONOMICOS

ARTÍCULO	TÍTULO	FECHA DE LA FIRMA	PÁGINA
31	SALARIOS		75
32	PLAN MÉDICO		76
33	DIETAS, MILLAJE Y ALOJAMIENTO		77-78
34	BONIFICACIÓN		79

ARTÍCULO	TÍTULO	FECHA DE LA FIRMA	PÁGINA
35	BONO DE NAVIDAD		80
36	TIEMPO COMPENSATORIO Y TIEMPO EXTRA		81-83
37	UNIFORMES		84
38	ESTACIONAMIENTO		85
39	LICENCIAS		86-104
40	LICENCIA SINDICAL		105
41	LICENCIA MILITAR		106-107
42	LICENCIA PARA FINES JUDICIALES		108-109
43	LICENCIA PARA FINES DE FUNERAL		110
44	LICENCIA DE MATERNIDAD		111-114
45	LACTANCIA		115
46	CENTRO DE CUIDADO DE INFANTES		116
47	LICENCIA POR PATERNIDAD		117
48	LICENCIA REGULAR DE VACACIONES		118
49	LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA		119
50	LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA		120
51	ACOMODO RAZONABLE		121
52	ASCENSOS		122-125
53	DESCENSOS		126
54	LICENCIA PARA GRADUACIONES		127

55	DÍA DEL CUMPLEAÑOS		128
56	RECESOS ADMINISTRATIVOS		129
57	FONDO DE BECAS PARA MEJORAMIENTO PROFESIONAL		130
58	COLEGIACIÓN Y LICENCIAS PROFESIONALES		131
59	INTERRUPCIÓN EN EL SERVICIO		132
60	PROGRAMA DE CAMPAMENTO DE VERANO		133
61	CLÁUSULAS ECONÓMICAS, VIGENCIA Y RATIFICACIÓN		134-136
	APÉNDICE I	CLASIFICACIONES INCLUIDAS EN LA UNIDAD APROPIADA	137-139
	APÉNDICE II	DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA	140-146

ARTÍCULO 1

COMPARECENCIA

Sección 1

Comparecen el Departamento de Agricultura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, al amparo de la Ley 60 de 25 de abril de 1940, según enmendada, conocida como la Ley del Departamento de Agricultura de Puerto Rico, y su agencia adscrita, Corporación para el Desarrollo Rural de Puerto Rico, representados por el Secretario de Agricultura y su Director Ejecutivo, respectivamente, quienes, de conformidad con las disposiciones de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, están facultados para negociar y acordar un Convenio Colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropriadada del Departamento y la Corporación para el Desarrollo Rural de Puerto Rico, según certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico. En adelante denominado como el "Patrono".

Comparece además, la UAW- Unión de Empleados del Departamento de Agricultura y la Corporación para el Desarrollo Rural de Puerto Rico, Local 2368 UAW, entidad autorizada a negociar y acordar un Convenio Colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropriadada de Empleados del Departamento de Agricultura y la Corporación para el Desarrollo Rural de Puerto Rico, según certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, representada por sus oficiales autorizados, en adelante denominada como la "Unión".

ARTÍCULO 2 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes reconocen que para fomentar y mantener las buenas relaciones existentes entre el Patrono y su personal se requieren acciones de buena voluntad, que propicien el entendimiento y respeto mutuo entre las partes, y trato justo recíproco entre ellas, fijando condiciones que sean satisfactorias, tanto para el Patrono como para los empleados y la Unión, y en armonía con el Principio de Mérito expresado en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Con el fin de lograr tal propósito y ponerlo en vigor se necesita equiparar la responsabilidad indelegable que tiene el Patrono de servir al Pueblo de Puerto Rico, con la facultad que la Ley 45 le concede a los empleados públicos en la determinación de salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo.

Las partes declaran y afirman que su propósito e intención están inspiradas en el deseo de mantener relaciones obrero patronales y humanas basadas en la mutua comprensión, respeto, acercamientos constructivos, alto espíritu de justicia recíproca y consideración a fin de mantener y fomentar la eficiencia en el servicio público y la superación del empleado de modo que respondan al grado de desarrollo, progreso económico, social del pueblo de Puerto Rico y del empleado.

Las partes hacen constar que los términos y condiciones establecidos en este Convenio Colectivo están predicados en el principio de mérito de modo que el sistema de relaciones obrero patronales responda a la política pública que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad sin discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, preferencia sexual, edad, condición de veterano, condición física o mental alguna.

Ambas partes mantendrán canales adecuados de comunicación para desarrollar el libre intercambio de ideas, opiniones y sugerencias para administrar este Convenio Colectivo que redunden en la facilitación del manejo de querellas al nivel más bajo posible señalado en el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

ARTÍCULO 3

RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1

La Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, mediante Certificación Numero 013 (E-3), expedida el día 15 de septiembre de 2000, reconoció a la Federación de Empleados del Departamento de Agricultura y la Corporación para el Desarrollo Rural de Puerto Rico, Local 2368 UAW, en adelante denominada “la Unión” como representante exclusivo de los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada del Departamento de Agricultura y la Corporación para el Desarrollo Rural de Puerto Rico, según definida en el Artículo 1 de este Convenio, para que lleve a cabo una negociación con el Patrono sobre el establecimiento de salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo, de conformidad con las disposiciones de la citada Ley 45, y que sean aplicables al personal que forma parte de la Unidad Apropiada.

La Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, mediante Certificación Número 013(E-1), expedida el 27 de febrero de 2001, autorizó que la Federación de Empleados del Departamento de Agricultura, Local 2368 UAW, fuera denominada como la UAW - Unión de Empleados del Departamento de Agricultura y la Corporación para el Desarrollo Rural de Puerto Rico, Local 2368- UAW.

Con fecha del 28 de febrero de 2005, la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en virtud de la Clarificación de Unidad Apropiada Caso CU-04-004/PR-99-2, emitió Certificación enmendada donde se procede a incluir el Puesto 1238-000467 y aclaró que el mismo pertenece a la clase de Agrónomo III, además en la Determinación Suplementaria de Unidad Apropiada (CU-03-003) del 23 de agosto de 2004, donde incluye en la Unidad Apropiada la clase de Oficinista (CDR-617) y de Recepcionista-Telefonista (CDR-621).

El Patrono reconoce a la Unión como representante exclusivo de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada a los fines de negociar colectivamente respecto a

salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo conforme a las certificaciones emitidas por la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Sección 2

De aprobarse cualquier legislación que enmiende la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico o cualquier otra legislación que afecte el reconocimiento a que hace referencia el párrafo anterior, el Patrono se obliga a no alterar unilateralmente salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo, ni cualquier derecho adquirido por los empleados mediante este convenio. Cualquier controversia entre las partes se dilucidará mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios, o cualquier mecanismo dispuesto por la Ley 45 de 1998, según enmendada, que las partes acuerden.

ARTÍCULO 4

UNIDAD APROPIADA

La Unidad Apropriadada para fines de negociación del presente Convenio, y representada por la Unión, comprende a todos los empleados regulares de carrera según determinado por la comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, en la Certificación de Representante Exclusivo 013 expedida el 15 de septiembre de 2000, según enmendada.

Disponiéndose, que además de los empleados regulares de carrera excluidos en la Certificación de Representante Exclusivo Num. 013 expedida el 15 de septiembre de 2000, según enmendada, se excluyen también todos aquellos empleados o personal que ostente nombramiento irregular, transitorio, por jornal, empleados de confianza, confidenciales, supervisores y todos aquellos que excluye la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

ARTÍCULO 5

INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA

Sección 1

El Patrono reconoce la integridad de la Unidad Apropriada y no realizará ninguna acción dirigida a socavarla, sin que esto constituya una limitación al ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico de Puerto Rico y de conformidad con las disposiciones de la Ley 45, según enmendada.

Cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público de Puerto Rico para solicitar cambios a la composición de la Unidad Apropriada, según definida en el Artículo Número 4 de este Convenio Colectivo.

Sección 2

El Patrono vendrá obligado a informar por escrito a la Unión, en un término no mayor de quince (15) días laborables, de todo reclutamiento o cualquier nombramiento que haya cambiado a puesto regular y que ocupe un puesto comprendido dentro de la Unidad Apropriada:

- 1. nombre del empleado,*
- 2. numero de seguro social,*
- 3. dirección postal, si el patrono la tiene,*
- 4. salario inicial,*
- 5. fechas de: nombramiento; terminación de periodo probatorio, comienzo de descuento de cuota y la cantidad a descontar,*
- 6. clasificación,*
- 7. puesto, programa o división al que pertenecerá,*
- 8. oficina donde se reporta,*
- 9. copia de descripción de funciones del puesto, una vez el empleado pase su período probatorio.*

Sección 3

El Patrono no podrá conferir poderes o funciones de supervisión o asignar a una plaza de supervisor, administrador, director o

ejecutivo a aquellos empleados cuyos puestos y clasificaciones, estén incluidos en la Unidad Apropriada, según lo dispone el Artículo 4 de este Convenio Colectivo, sin su consentimiento expreso y escrito.

Dicha transacción será notificada por escrito a la Unión dentro del término establecido en el artículo referente a Procedimientos en las Transacciones de Personal.

ARTÍCULO 6

DERECHOS DE LA UNIÓN

Sección 1

El Patrono reconoce el derecho de los delegados de la Unión a acceder a las unidades de trabajo, como representante exclusivo de los empleados que comprenden la Unidad Apropriada, para llevar a cabo actividades relacionadas con la administración del Convenio Colectivo.

Sección 2

El Patrono pondrá a la disposición de la Unión y sus afiliados, siempre que los haya disponibles, salones de conferencia o reunión, para llevar a cabo actividades y reuniones del sindicato. Entendiéndose que esto se realizará mediante previo acuerdo entre las partes, ya sea escrito o verbal. Los deberes y funciones de los empleados no serán afectados.

Sección 3

El Patrono reconoce la importancia de mantener a los unionados informados. Se compromete en permitirle a la Oficina Central del Sindicato, para comunicarse con los delegados, el uso del teléfono, siempre y cuando no le cueste a la agencia, y del correo interno, siempre y cuando sea en el horario preestablecido por la administración. Además, permitirá que la Unión coloque tableros de edictos en cada centro de trabajo, previa autorización y coordinación de tamaño y lugar con la Oficina de Asuntos Laborales.

Sección 4

Las partes acuerdan que durante el año natural se realizará una (1) actividad oficial por parte de UEDA, la misma se llevará a cabo según establece el Reglamento Interno de la Unión, será durante horas laborables y sin cargo a licencia alguna.

Todo empleado que no asista a la asamblea del sindicato deberá reportarse a su lugar de trabajo y cumplir con su jornada regular de trabajo. La Unión se compromete a enviar copia de

la asistencia de la actividad a la oficina de Relaciones Laborales.

Sección 5

Después de situaciones de desastres naturales, las partes acuerdan, a petición de la Unión, llevar a cabo reuniones entre el Patrono y la Local, para clarificar cualquier situación.

Sección 6

El Patrono realizará la reproducción y entrega de los formularios oficiales del Convenio Colectivo. Los mismos serán entregados a los Delegados en las áreas de trabajo.

Sección 7

En situaciones de emergencia, previa autorización del patrono, la Unión podrá convocar su matrícula, para reunirse fuera de horas laborables, en facilidades del patrono, si éstas están disponibles.

ARTÍCULO 7

REPRESENTANTES Y DELEGADOS

Sección 1- Delegados

La Unión tendrá derecho a nombrar dos (2) Delegados por cada Región en la Corporación y dos (2) Delegados en cada centro de trabajo del Departamento. Para efectos de este Artículo el término “centro de trabajo” se define como cada una de las regiones de la Corporación, el Departamento y sus Oficinas Centrales.

Sección 2

Los Delegados serán seleccionados por sus propios compañeros de trabajo, o podrán ser nombrados por los Oficiales del sindicato, según lo disponga el Reglamento de la Unión.

Sección 3

Los Delegados serán reconocidos por el Patrono, una vez el Presidente de la Unión notifique por escrito al Secretario de Agricultura y al Director Ejecutivo de la Corporación; los nombres de los Delegados y las regiones o centros de trabajo al cual fueron seleccionados.

La Unión hará dicha notificación al Patrono no más tarde del término dispuesto en la Sección 3 del Artículo de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Sección 4

Los Delegados representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre el Patrono y sus representantes en aquellos asuntos relacionados con las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo, disponiéndose que para cada asunto intervendrá solamente un delegado a la vez.

Sección 5

Se les concederá a los Delegados, sin descontarle de su salario o vacaciones, tiempo razonable durante horas laborables para atender los asuntos relacionados con las quejas o querellas que

sometan los empleados comprendidos en la Unidad Apropiaada a través del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en este Convenio. El delegado deberá obtener autorización previa de su supervisor inmediato. Se radicará un formulario el cual será firmado por el supervisor y el Delegado, y referido a la Oficina de Recursos Humanos junto con la asistencia. Entendiéndose que dicho formulario será distribuido por la Oficina de Recursos Humanos.

Una vez el Delegado termine su gestión, se reintegrará inmediatamente a su trabajo. El tiempo libre que el Patrono autorice al Delegado para atender estos asuntos, no será utilizado en forma negativa en contra del Delegado.

Sección 6

Las reuniones del Delegado con el empleado se llevarán a cabo en un lugar apropiado. De no existir el mismo se realizarán en las inmediaciones del área de trabajo en el horario concedido al empleado y al Delegado para tales fines y sin que se afecten los trabajos que se realizan en dicha área de trabajo.

Sección 7

Las quejas o querellas sometidas a través del procedimiento de Quejas, Agravio y Arbitraje, deben procesarse durante horas laborables.

Sección 8

El Patrono no concederá a los Delegados derecho a tiempo compensatorio por las gestiones que realice, en sus funciones oficiales como delegado, en exceso de su jornada regular de trabajo.

Sección 9

El Patrono le otorgará tiempo libre, con paga, al Delegado que tenga que comparecer a vistas de casos de miembros de la unidad apropiada. El delegado coordinará con el supervisor con anticipación suficiente y no se denegará a menos que medie causa justa.

Sección 10

Nada de lo dispuesto en este Artículo podrá ser considerado como que releva al Delegado de su obligación de realizar cabalmente las labores del puesto que este ocupa como empleado del Departamento y la Corporación.

Sección 11

El Patrono reconoce que los miembros del Comité Negociador de la Unión, utilizarán tiempo con paga para participar de las reuniones de negociación de un Convenio Colectivo cuando las mismas se efectúen dentro del horario regular de trabajo.

El Patrono no concederá a los miembros del Comité Negociador de la Unión derecho a tiempo compensatorio por las gestiones que ellos realicen para participar de las reuniones de negociación de un Convenio Colectivo en exceso de su jornada de trabajo.

Sección 12

El Patrono permitirá que los Delegados, fuera de horas laborables, puedan distribuir información proveniente del sindicato a sus compañeros. Sin que esto signifique que las tareas y funciones de los empleados y del Delegado se vean interrumpidas o afectadas.

Sección 13

El Patrono le concederá tiempo libre, con cargo a licencia regular o tiempo compensatorio, a los Delegados para asistir a los seminarios y adiestramientos que ofrezca la Unión durante horas laborables. Para que el Delegado disfrute de este tiempo con paga le notificará al supervisor inmediato por lo menos de tres (3) a diez (10) días antes de la actividad, y entregará una copia del certificado de participación con su asistencia a la Oficina de Recursos Humanos.

Entendiéndose que el Patrono no concederá tiempo compensatorio a los Delegados para estos fines, en exceso de su jornada regular de trabajo.

Sección 14

El Patrono permitirá que uno de los Delegados que trabaje en las oficinas centrales del Departamento y la Corporación puedan tener en sus áreas de trabajo una computadora, una fotocopidora y un teléfono, provistos y mantenidos por el sindicato, para facilitarle llevar a cabo sus tareas como Delegado.

Nada de lo dispuesto en este Artículo podrá ser considerado como que releva al Delegado de su obligación de realizar cabalmente las labores del puesto que éste ocupa como empleado del Departamento de Agricultura o de la Corporación para el Desarrollo Rural.

ARTÍCULO 8

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1

La Unión reconoce que en el ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico de Puerto Rico y de conformidad con las disposiciones de la Ley; el Patrono tiene y retendrá como prerrogativas exclusivas todo lo concerniente a la formulación e implantación de la política pública y a la dirección, operación, manejo, control y administración del Departamento y la Corporación, sin que esto constituya una limitación.

Dichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizados por el Patrono de forma arbitraria o caprichosa contra empleado alguno, con el propósito de discriminar contra los miembros de la Unión, ni para actuación de clase alguna que constituya una violación a lo expresamente provisto en este Convenio.

ARTÍCULO 9

MEMBRESÍA

Sección 1

A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado por votación secreta por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropriada y así lo certifique mediante declaración jurada el Secretario de la Unión, todos los empleados regulares que ocupen un puesto dentro de la Unidad Apropriada, según dicho término se define en el Artículo 4 (Unidad Apropriada) tendrán que afiliarse a la Unión y mantenerse como miembros bonafide y al día en el pago de sus cuotas, durante la vigencia de este convenio.

Excepto aquellos empleados que conforme al mecanismo dispuesto en Ley ejercieron su derecho de optar por no afiliarse pasados los quince (15) días de certificada la Unión en el año 2000.

Sección 2

A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado por votación secreta por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropriada y que no esté comprendido dentro de la excepción anterior y así lo certifique mediante declaración jurada el Secretario (a) de la Unión, todo empleado regular que ocupe un puesto dentro de la Unidad Apropriada, será miembro de la Unión mientras trabaje en el Departamento o la Corporación y ocupe un puesto dentro de la Unidad Apropriada, durante la vigencia de este convenio.

Sección 3

Todo empleado regular de nuevo reclutamiento, luego de la vigencia de este Convenio Colectivo y que ocupe un puesto comprendido dentro de la Unidad Apropriada, deberá ser afiliado a la Unión y mantenerse como miembro bonafide y al día en el pago de sus cuotas, al cumplirse treinta (30) días calendarios de la fecha en que completó su periodo probatorio.

El empleado será miembro de la Unión mientras trabaje con el patrono y ocupe un puesto dentro de la Unidad

Apropiada, durante la vigencia de este convenio.

Sección 4

Cualquier empleado regular que haya optado por la exclusión, según indicada en la Sección 1 de este Artículo podrá solicitar su afiliación a la Unión. El empleado que solicite su afiliación a la Unión continuará como miembro de la Unión mientras trabaje en el Departamento o la Corporación y ocupe un puesto dentro de la Unidad Apropiada, durante la vigencia de este convenio.

Sección 5

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

ARTÍCULO 10

DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1

El Patrono se compromete a deducir del salario de cada empleado miembro de la Unidad Apropriadada, durante la vigencia de este convenio, la cuota regular y cuota de iniciación que fije la Unión conforme a su Constitución, Reglamento y las disposiciones de leyes aplicables.

Sección 2

En el caso de la Cuota de Iniciación correspondiente a los empleados de nuevo reclutamiento, el Patrono descontará treinta (\$30.00) dólares, efectivo al comienzo del descuento de sus cuotas regulares. Siendo éstas sujetas a cambio por mandato de la matrícula y así certificado por la Secretaría de la Unión.

Sección 3

Cuando el Patrono deduzca del salario del empleado la cuota regular uniforme o cargo por servicio y se determine que dicho descuento de cuota o cargos por servicio fue incorrecto, la Unión reembolsará lo erróneamente deducido en un plazo no mayor de 30 días calendario desde que se alcance dicha determinación.

Sección 4

El Patrono conviene en deducir del salario de cada empleado que ocupe un puesto comprendido en la Unidad Apropriadada, que haya ejercido su derecho a no afiliarse a la Unión, de aquellos que tuviesen el derecho a así hacerlo cuando se reconoció por primera vez la unidad apropiada, durante la vigencia de este convenio, el cargo por servicio autorizado por la Ley 45, según enmendada.

La cuota regular a ser deducida del salario de cada empleado no afiliado a la Unión, no podrá exceder del cincuenta

por ciento (50%) de la cuota regular establecida por los afiliados de la Unión.

Sección 5

El Patrono se compromete a entregarles a los empleados de nuevo ingreso, copia del Reglamento Interno de Asistencia, Licencias y Medidas Correctivas. En cada centro de trabajo estará disponible para examen de todos los empleados que así lo requieran, copia del Reglamento de Personal, o de Recursos Humanos, para Empleados del Servicio de Carrera de la agencia. Además, el Patrono vendrá obligado a entregar copia de la descripción de los deberes y responsabilidades (DA-16) para la clasificación que fue nombrado, en o antes de que cumpla su período probatorio.

ARTÍCULO 11

ACUERDO DE NO DISCRIMEN

Sección 1

Las partes acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad Apropriadada, por cuestión de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano, condición física o mental alguna, estatus marital o preferencia sexual, según establecido en las leyes aplicables, excepto cuando se trate de requisitos bonafide para el puesto.

Sección 2

Las partes se comprometen a no discriminar en contra de ningún unionado que decida someter una querrela al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje o poner en práctica cualquiera de los derechos que le conceden las leyes.

Sección 3

El Patrono y la Unión cumplirán con las disposiciones de todas las leyes que les sean aplicables y que prohíben el discrimen en contra de personas con impedimento.

ARTÍCULO 12

ÁREAS ESENCIALES AL PRINCIPIO DE MÉRITO

Definición:

Se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por cuestión de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano, condición física o mental alguna, estatus marital o preferencia sexual, según establecido en las leyes aplicables, excepto cuando se trate de requisitos bonafide para el puesto.

Sección 1

Las partes reconocen que el Departamento de Agricultura y el Estado Libre Asociado de Puerto Rico han promulgado y tienen la prerrogativa de promulgar, leyes, órdenes administrativas, normas, plan de clasificación y retribución, reglamentos y memorandos en las que se establecen los procedimientos y toda la normativa relacionada con el reclutamiento, clasificación, nombramiento, selección, traslados, adiestramientos y ascensos, ello siempre y cuando no estén en contradicción con lo dispuesto en este convenio. En la eventualidad que la implementación de lo dispuesto en esta sección resulte en conflicto con el convenio colectivo o derechos de los empleados, esto estará sujeto al proceso de Quejas y Agravios, o a cualquier mecanismo dispuesto en la Ley 45.

Sección 2

Las partes acuerdan que cuando el Patrono se proponga enmendar, modificar o derogar cualquiera de los documentos antes mencionados, le notificará por escrito al sindicato su intención de así hacerlo; la Unión podrá presentar sugerencias y recomendaciones dentro de un término de treinta (30) días a partir de dicha notificación.

Sección 3

El patrono enviará simultáneamente a la Unión copia de las circulares, memos y órdenes administrativas que dirija a los empleados que puedan afectar los salarios y las condiciones de trabajo de éstos.

ARTÍCULO 13
CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE PUESTOS

Este artículo se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable, como se expondrá en la Cláusula 61, adelante. Su redacción final será plasmada por escrito mediante estipulación y formará parte de este convenio. Su versión final será vinculante y prevaleciente.

ARTÍCULO 14

MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Sección 1

Las partes reconocen su obligación mutua y permanente de negociar sobre cualquier propuesta o asunto salarial, horas, otros términos y condiciones de empleo que afecten a los empleados que son actualmente y serán en el futuro miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 2

El Patrono, durante la vigencia del convenio, se compromete a no implantar cambios en las condiciones de empleo que hayan sido objeto del mismo, hasta someter el asunto a la mesa de negociaciones, discutirlo y acordar procedimientos. De no haber consenso se someterá al procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 3

El Patrono podrá subcontratar por periodos cortos de tiempo, labores tradicionalmente realizadas por los miembros de la Unidad Apropriada en casos de comprobada emergencia, la cual será discutida con la Unión. La referida subcontratación no afectará o desplazará a los empleados cubiertos por este Convenio.

Sin embargo cuando se inicien nuevos programas o surjan nuevas necesidades permanentes dentro de un programa, o en caso de emergencias, se podrán crear puestos de duración fija con status transitorio por un periodo no mayor de seis (6) meses en lo que se crean los puestos regulares de carrera. La Autoridad Nominadora podría prorrogarlos por seis (6) meses adicionales finales, de así entenderlo necesario.

ARTÍCULO 15

TRASLADOS

Definición

Traslado significa el cambio de un empleado dentro del Departamento o la Corporación de un puesto a otro puesto en la misma clase o a un puesto en otra clase y con funciones de nivel similar y para el cual se le haya provisto el mismo tipo de retribución, incluidos ambos en la Unidad Apropriada.

Sección 1

Cuando el traslado sea entre el Departamento o la Corporación y otros administradores individuales con planes de clasificación distintos al del Departamento o la Corporación, el traslado significará el cambio de un empleado de un puesto a otro puesto en la misma clase o a un puesto con funciones de nivel similar. En cualquier caso de traslado, el empleado deberá reunir los requisitos para el puesto al cual sea trasladado.

Sección 2

Los traslados se usarán como mecanismos para la ubicación de los empleados en puestos donde deriven la mayor satisfacción de su trabajo y contribuyan con sus esfuerzos a realizar los objetivos del Departamento y la Corporación con la mayor eficiencia.

Sección 3

Los traslados podrán efectuarse para beneficio del empleado, a solicitud de éste o respondiendo a necesidades del servicio; siempre que no resulte oneroso para el empleado, de acuerdo a lo establecido en los reglamentos del Departamento y lo dispuesto en el convenio. En ningún caso se utilizarán los traslados como medida disciplinaria, ni se podrán hacer arbitrariamente.

Sección 4

Se podrán efectuar traslados en el Departamento o en la Corporación; entre el Departamento, la Corporación y otros

Administradores Individuales. En la eventualidad de que el empleado sea trasladado a otra agencia del gobierno o a un puesto no incluido en la Unidad Apropriada, el empleado dejará de estar cubierto por las disposiciones del presente Convenio.

Excepto en los casos en que el traslado sea por necesidad del servicio o emergencia comprobada, deberá mediar el consentimiento por escrito del empleado para efectuar el traslado.

En caso en que no medie el consentimiento del empleado, éste tendrá derecho a presentar una querrela directamente ante un árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, sin necesidad de cumplir con los pasos previos, según estipulados en el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del presente Convenio Colectivo. La presentación de la querrela no tendrá el efecto de detener la acción del Secretario.

Sección 5

Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase, el status de los empleados permanecerá inalterado y no será necesario un periodo probatorio.

Sección 6

En los casos en que el traslado sea a petición del empleado, el Patrono atenderá las peticiones de traslado en el mismo orden en que el empleado radique su solicitud en la Oficina de Recursos Humanos.

El Patrono notificará por escrito al miembro de la unidad apropiada, la decisión sobre su traslado en un término de tiempo razonable, luego del empleado haber radicado una solicitud ante la Oficina de Recursos Humanos. Dicha notificación debe contener las razones que justifican la decisión del Patrono (esto será en caso que la decisión sea adversa a la petición del empleado).

ARTÍCULO 16

CESANTÍAS DE PERSONAL

Sección 1

Antes de efectuar cesantías por falta de trabajo o fondos, el patrono agotará todas las alternativas a su disposición, tales como: reducción de jornada de trabajo, reubicaciones, adiestramientos para reubicar personal en otro puesto y licencias sin sueldo.

Sección 2

Las cesantías por falta de fondos o por falta de trabajo se decretarán dentro de grupos definidos según su status, agrupándolos por los puestos que ocupen con el mismo título de clasificación hasta alcanzar el número total de dichos puestos que habrán de eliminarse.

El Patrono, al decretar cesantías, utilizará los criterios establecidos en la Sección 6.6.9. a de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley 184 de 3 de agosto de 2004. En estos casos, se considerará el estatus de los empleados, su productividad, hábitos y actitudes reflejadas en sus evaluaciones y su antigüedad en el servicio, afín con la definición del Principio de Mérito en la Ley 45.

Sección 3

El orden de prelación en casos de cesantías es el siguiente: serán separados en primer término los empleados irregulares, luego los transitorios, siguiendo los probatorios (excepto los probatorios en un ascenso), y por último los regulares.

Sección 4

A los fines de determinar antigüedad, se considerará todo servicio prestado en puestos de las agencias comprendidas en el Sistema de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado.

Sección 5

El Patrono notificará por escrito a todo empleado que habrá

de ser cesanteado con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha en que habrá de ser cesanteado. A los empleados afectados se les garantizarán todos los derechos que los cobijan bajo las leyes del Estado Libre Asociado y los artículos de este convenio, dentro de lo dispuesto en la Ley 45.

Sección 6 Por Impedimento

Separaciones por Impedimento se regirán según la Ley Federal "Americans with Dishabilities Act" de 26 de julio de 1990; la Ley 44 de 2 de julio de 1985, la Ley 105 de 20 de diciembre de 1991 y el Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del Departamento de Agricultura.

Cuando existan razones fundadas para creer que un empleado cubierto por el actual Convenio Colectivo sufre de incapacidad física o mental para ejercer sus funciones, el Patrono requerirá a éste por escrito, con copia a la Unión, que se someta a un examen médico ante uno o más especialistas de la salud.

Sección 7

La negativa del empleado a someterse a examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de que está impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Esta acción se notificará al empleado por escrito apercibiéndole de su derecho para solicitar Vista Administrativa a través de su representante exclusivo.

Sección 8

Cuando un miembro de la Unidad Apropriada esté inhabilitado por un periodo mayor de doce (12) meses y en tratamiento bajo el Fondo del Seguro del Estado durante la implantación del plan de cesantías, será notificado por escrito y se le dará derecho a una Vista Administrativa.

ARTÍCULO 17

REUBICACIONES

Sección 1

Antes de decretar cesantías por eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, el Patrono agotará los recursos a su alcance para evitar que ocurran las cesantías

Dentro de las distintas alternativas el Patrono podrá, de así entenderlo apropiado, reubicar personal en puestos de igual, similar, superior o inferior categoría antes de reducir el personal y teniendo como prioridad el área a la cual pertenece el empleado.

Sección 2

Cuando la reubicación sea en un puesto de igual o similar clasificación, el empleado retendrá su sueldo, status, antigüedad y su turno de trabajo.

Sección 3

Cuando la reubicación sea en un puesto de inferior clasificación, el empleado retendrá su antigüedad, turno de trabajo y status como empleado. Sin embargo, se le ajustará el sueldo conforme dispone la Ley 184, de 3 de agosto de 2004, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y los reglamentos de Recursos Humanos del Patrono.

Dicho ajuste salarial se realizará utilizando el tipo intermedio más cercano de la escala anterior manteniendo el nivel de salario a un nivel similar al del puesto anterior.

Sección 4

Cuando la reubicación sea a un puesto con una clasificación superior se le ajustará el sueldo conforme la Ley 184 y los Reglamentos de Recursos Humanos del Patrono.

Sección 5

Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que haya sido reubicado por razón de que su puesto haya sido eliminado podrá competir para el puesto que tenía anteriormente si el Patrono crea el mismo nuevamente.

El empleado deberá hacer la solicitud correspondiente a la Oficina de Recursos Humanos. La antigüedad será uno de los criterios a ser utilizado en la selección del candidato a ocupar el puesto.

ARTÍCULO 18

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Tanto el Patrono como la Unión desean dejar patentemente claro su más firme y decidido repudio a la práctica de hostigamiento sexual en el empleo. A tal fin, harán cuantos esfuerzos estén a su alcance para crear conciencia, entre todos los unionados y el resto de la plantilla del patrono, de que tal conducta es una impermissible y que será perseguida y castigada con todo el rigor de la Ley, los reglamentos y la política pública. Asimismo, tanto la Unión como el patrono crearán conciencia en sus integrantes de la obligación de todo empleado o funcionario, que conozca de propio y personal conocimiento de un acto de hostigamiento sexual en el empleo, informar al supervisor inmediato de tal situación, quien procederá de conformidad con la Orden Administrativa que prohíbe esta conducta. El Patrono permitirá que la Unión, como representante exclusivo, participe representando al querellado en la vista informal establecida en la orden administrativa vigente de hostigamiento sexual en el empleo. La orden administrativa constituirá un anejo de este convenio para propósitos de informar a los miembros de la unidad apropiada, aunque se reconoce el derecho del patrono a modificar la orden de entenderlo necesario.

ARTÍCULO 19 **ANTIGÜEDAD**

Sección 1

Antigüedad se define como el tiempo no interrumpido que un empleado comprendido en la Unidad Apropiada haya prestado servicios para el Patrono desde su última fecha de empleo.

Sección 2

Cuando un empleado pase a ocupar un puesto excluido de la Unidad Apropiada en el Departamento o la Corporación y luego retorne a un puesto dentro de la unidad para fines de antigüedad, no se considera el periodo de tiempo en que el empleado estuvo sirviendo en el puesto excluido.

A cualquier empleado excluido de la Unidad Apropiada que pase a ocupar un puesto comprendido en la misma se le contará la antigüedad desde el momento en que ocupe el puesto comprendido en la Unidad Apropiada.

La antigüedad será un factor en caso de igual capacidad e idoneidad para selección, adiestramientos, ascensos y retención en el empleo en consideración al principio de mérito.

Sección 3

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

- a. Destitución de empleo por justa causa*
- b. Renuncia*
- c. Separación en período probatorio*

Sección 4

Los Delegados u Oficiales de la Unión y Agentes de Servicio gozarán de la antigüedad más alta sobre cualquier otro empleado de la Unidad Apropiada para efectos de cesantía.

Sección 5

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

Sección 6

La antigüedad en el Departamento y la Corporación será un criterio determinante en las transacciones de personal, en casos de similar capacidad e idoneidad, luego de que los candidatos hayan sido evaluados y certificados de acuerdo a las convocatorias.

ARTÍCULO 20

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Sección 1

El Patrono reconoce a toda persona el derecho a competir en el proceso de reclutamiento y selección. Toda persona será cualificada, en atención a la Ley 184 de 3 de agosto de 2004.

El Patrono desarrollará Registros de Elegibles de acuerdo a la Ley; respetará los acuerdos de este Convenio así como lo dispuesto en los Reglamentos de Personal y las leyes vigentes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Estos Registros de Elegibles no entrarán en contravención con lo expresamente negociado por las partes en este Convenio Colectivo.

Sección 2

El Patrono ofrecerá la oportunidad de competir a toda persona cualificada que interese participar en sus funciones públicas, luego de considerar que los nombres de las personas que aprueben los exámenes serán colocados en orden descendente de calificaciones obtenidas para establecer los registros de elegibles para las clases de puestos anunciados.

Sección 2 (a) - Criterio de Antigüedad

En igualdad de condiciones de capacidad e idoneidad la antigüedad será el criterio determinante, luego que los candidatos hayan sido evaluados y certificados de acuerdo a las convocatorias.

Sección 3 – Acceso a los Registros

El Patrono garantizará a la Unión, y a aquellos empleados que lo soliciten, el acceso a los registros de elegibles vigentes, una vez se hayan establecido los mismos, para las clases de puestos correspondientes incluidos en la Unidad Apropriada. Dicho acceso se garantizará en un plazo no mayor de cinco (5) días laborables luego de radicada por escrito la solicitud de acceso.

Sección 4– Nombramiento de Empleados Transitorios

Las partes acuerdan que los nombramientos de empleados transitorios podrán usarse para atender necesidades temporales, de emergencias imprevistas o de duración determinada que surjan en programas permanentes. Los nombramientos de los empleados transitorios, podrán tener una duración de hasta veinticuatro (24) meses.

Este término podrá ser extendido por seis (6) meses adicionales cuando haya necesidades urgentes del servicio o cuando la clase del puesto sea de difícil reclutamiento.

Serán igualmente transitorios los nombramientos en puestos permanentes del servicio de carrera que se efectúen en circunstancias ya establecidas en la Ley 184, Artículo 6, Sección 6.3, Inciso 3i.

Los nombramientos de los empleados transitorios podrán exceder de veinticuatro (24) meses cuando estos estén sustituyendo a un empleado que se encuentre disfrutando de licencia sin sueldo o cualquier otro beneficio en el convenio vigente.

Sección 5– Período Probatorio

El Período Probatorio es el término de tiempo durante el cual un empleado al ser nombrado en un puesto, se encuentra en periodo de adiestramiento y pruebas, sujeto a evaluaciones periódicas en el desempeño de sus deberes y funciones.

Sección 6

Todo aspirante a ocupar un puesto regular que esté dentro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a un periodo probatorio que no será mayor de doce (12) meses.

Sección 7

Si un empleado ha venido desempeñando satisfactoriamente los deberes del puesto que está en convocatoria, mediante nombramiento transitorio antes de su nombramiento, el periodo de servicios prestados durante dicho nombramiento transitorio le será acreditado al periodo probatorio, siempre y cuando sea con la misma clasificación,

puesto y programa.

Sección 8 – Orientación y Adiestramiento

Todo empleado, durante su período probatorio, tendrá el derecho a ser orientado y adiestrado sobre:

- 1. los programas y la organización del Departamento y la Corporación.*
- 2. los deberes y responsabilidades esenciales y marginales del puesto.*
- 3. el grado de autoridad y supervisión adscritas al puesto.*
- 4. los deberes y obligaciones del empleado según establecido en la Ley de Personal, la Ley de Ética y las Normas Internas del Departamento y la Corporación.*
- 5. la reglamentación interna sobre la jornada de trabajo, asistencia y cualquier política pública aplicable.*
- 6. los criterios de productividad y eficiencia que deberá alcanzar.*
- 7. los programas de ayuda al empleado.*
- 8. la forma y frecuencia con que se evaluará su trabajo.*
- 9. las acciones que se puedan tomar debido a las faltas cometidas en su servicio, hábitos y actitudes.*

Sección 9 – Evaluaciones en Período Probatorio

La frecuencia de las evaluaciones periódicas a los empleados en período probatorio se establecerá dependiendo de la duración del período probatorio de cada clase.

El Supervisor Inmediato hará por lo menos dos (2) evaluaciones a los empleados en período probatorio. Una evaluación se hará a la mitad del período probatorio del empleado y otra dentro del tiempo establecido al final de dicho período.

Si el período probatorio es mayor de seis (6) meses se harán

evaluaciones por lo menos cada tres (3) meses. En caso de que no se lleven a cabo estas evaluaciones, el empleado será nombrado de forma permanente en el puesto.

Sección 10

Los supervisores inmediatos serán los responsables de evaluar a los empleados en período probatorio.

ARTÍCULO 21

PROCEDIMIENTOS EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL

Sección 1

El Patrono se compromete a notificar, por escrito, mensualmente, a la Unión las siguientes transacciones de personal que afecten a los miembros de la Unidad Apropriada. Esta información será ofrecida en la oficina central del Departamento y la Corporación.

Este apartado se refiere a las siguientes transacciones de personal: reclutamiento de nuevo personal, ascensos, descensos, traslados, reclasificaciones, renunciaciones, cesantías, despidos, pasos por mérito, reingreso, licencias, reinstalación de licencias, suspensiones o nombramientos, bonificaciones, incentivos de productividad, ajustes de salario, reubicaciones, cambios de status y jubilaciones que se realicen dentro de la Unidad Apropriada.

Sección 2

El Patrono se compromete a proveer a la Unión una vez al mes la información sobre todas las transacciones de personal incluidas en la Sección 1 de este Artículo por correo electrónico, conforme al formato utilizado por el Patrono y se incluirá en la lista:

- 1. el nombre del empleado*
- 2. el puesto que ocupa*
- 3. su unidad de trabajo*
- 4. oficina donde se reporta*
- 5. su número de seguro social*
- 6. salario*

Sección 3

El patrono le proveerá a la Unión una vez al mes el listado que le envía Hacienda en que consta el descuento de cuota de los empleados regulares.

ARTÍCULO 22

CONVOCATORIAS A EXAMEN

Sección 1

Toda convocatoria a examen contendrá el título de la clase de puesto, escala de sueldo, lugar o lugares de trabajo, los requisitos mínimos, naturaleza del trabajo, funciones esenciales y marginales del puesto, la fecha límite para radicar la solicitud, periodo probatorio, número de la convocatoria, fecha de emisión y terminación, si es reclutamiento continuo y cualquier otra información indispensable o requerida por Ley.

Sección 2

Excepto en los casos de reclutamiento continuo, cuando la convocatoria prescriba periodos o fechas determinadas para el recibo de solicitudes, la misma deberá publicarse con no menos de diez (10) días laborables antes del plazo para radicar las solicitudes en todas las oficinas que conforman el organigrama del Departamento, mediante el tablón de información. Además, se le enviarán copias a cada Delegado por área de trabajo y a la Oficina de la Unión.

Sección 3

Toda persona que solicite examen mediante convocatoria, recibirá del Patrono una notificación por escrito, cubierta cerrada, donde se le informe la causa del rechazo de su solicitud de examen.

Sección 4

El Patrono le proveerá a la Unión una vez al año una lista de la antigüedad de todos los empleados.

ARTÍCULO 23

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Sección 1

El Patrono y el Sindicato persiguen alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio público.

El Patrono y el Sindicato tienen la responsabilidad de proveer a los empleados, en la medida que los recursos disponibles lo permitan, los instrumentos necesarios para el mejoramiento de sus conocimientos y destrezas así como para su crecimiento en el servicio.

El Patrono elaborará un plan anual de adiestramiento, capacitación y desarrollo profesional para todos los empleados.

Sección 2

El Patrono anualmente llevará a cabo un inventario de las necesidades de capacitación y desarrollo de sus recursos humanos. El inventario de necesidades servirá de base al plan de adiestramiento, capacitación y desarrollo del personal.

Sección 3

El Patrono mantendrá en el expediente de cada uno de sus empleados una relación de los adiestramientos en que éstos participen de manera que dicho historial podrá ser utilizado como una de las fuentes de referencia para la toma de decisiones relativa a ascensos, traslados, asignaciones de trabajo, evaluaciones y otras acciones de personal relativas a los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 4

El Patrono publicará, no más de diez (10) días después de haber recibido notificación de su disponibilidad, las oportunidades de seminarios y cursos de corta o larga duración, así como los requisitos que habrán de exigirse para la admisión de solicitudes, cuando cualquiera de estos recursos esté disponible.

Excepto por lo expresamente dispuesto en este Artículo, todo

término, condición o disposición relacionado con el desarrollo de personal y oportunidades de aprendizaje en este Artículo, se regirá por las disposiciones de la Sección 6.5 de la Ley 184 de 2004 y del Artículo 9 del Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del Departamento de Agricultura. El Departamento y la Corporación presupuestarán una partida para el desarrollo y capacitación del personal.

Sección 5

El Patrono vendrá obligado a informar a la Unión una vez al año los nombres de los empleados contemplados dentro de la Unidad Apropiaada que han participado de lo dispuesto en la Sección 4 de este Artículo.

Sección 6 – Evaluaciones Periódicas a Empleados Regulares

El Patrono establecerá el sistema de evaluación de desempeño, productividad, ejecutorias y cumplimiento eficaz, con los criterios establecidos para los empleados más adecuado a sus necesidades operacionales.

Cada empleado contemplado dentro de la Unidad Apropiaada será evaluado por lo menos anualmente por el Supervisor Inmediato o Director de Programa, o la persona en quien éste delegue, para los efectos de mejoramiento y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

Sección 7

Cuando se implante el sistema de evaluación el patrono garantizará que a todo empleado evaluado negativamente se le ofrecerán oportunidades de mejoramiento antes de tomar cualquier medida que pueda afectar su permanencia en el empleo.

Sección 8 – Responsabilidad ante la Evaluación Periódica

En casos de ausencias prolongadas o separación del supervisor inmediato, la responsabilidad de la evaluación del empleado, recaerá en el Director del Programa o en la persona en quien éste delegue.

En casos de existir que un miembro de la Unidad

Apropiada en evaluación tenga más de un Supervisor, debido a las condiciones de trabajo o a la naturaleza de las funciones del puesto, cada uno rendirá un informe por separado. En los casos en que haya mediado cambio de Supervisor, el último supervisor será responsable de la evaluación, pero deberá consultar con el anterior.

Sección 9

Toda evaluación realizada por el Patrono, será el criterio primordial y esencial utilizado por el mismo para la adjudicación de los siguientes:

- a) bono de productividad*
- b) aumento por competencia*
- c) aumento por habilidad*

en caso de que se decida otorgar alguno de estos beneficios.

Sección 10

Todas las evaluaciones serán discutidas con el empleado miembro de la Unidad Apropiada. En caso de no estar de acuerdo el empleado marcará el encasillado de “no estoy de acuerdo” provisto en el formulario de evaluación. Esto iniciará un proceso de revisión interna en que un representante de Recursos Humanos se reunirá por separado con el empleado y el supervisor evaluador. Luego de dichas reuniones el representante de Recursos Humanos de la agencia someterá recomendaciones al Director de Recursos Humanos (o al Secretario Auxiliar de Asuntos Gerenciales en caso de que el reevaluador sea el Director), quien podrá modificar la evaluación o mantenerla. Una vez se tome dicha decisión por parte del funcionario correspondiente, el empleado, de no estar de acuerdo, puede iniciar el proceso de quejas y agravios según dispuesto en este convenio.

ARTÍCULO 24

RESOLUCIÓN DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1

Todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones basadas en la aplicación e interpretación de las disposiciones de este Convenio, serán de la competencia de los organismos y funcionarios designados en este Artículo y de los organismos creados por la Ley 45, según enmendada.

Sección 2 Definición de Queja

Toda controversia, reclamación, querella o agravio de un miembro o grupo de miembros de la Unidad Apropriada o de cualquiera de las partes en que se alegue la violación, o exista controversia o desacuerdo en la interpretación o aplicación de cualquier disposición o Artículo, o de estipulaciones acordadas debidamente entre la Unión y el Patrono, o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier medida disciplinaria impuesta a algún miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo.

Toda controversia, reclamación, o querella de un miembro o grupo de miembros de la Unidad Apropriada o de cualquiera de las partes en que se alegue la violación de sus derechos a la luz de las leyes aplicables o reglamentos, cartas circulares o memorandos del Patrono y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Toda controversia, reclamación, o querella que el Patrono o la Unión tengan que presentar a su contraparte, será sometida ante la Oficina de Relaciones Laborales, según lo dispuesto en la Sección 24 del presente Artículo de Quejas, Agravios y Arbitraje.

El procedimiento de quejas, agravios y arbitraje no será utilizado por el Patrono para someter reclamaciones, quejas o querellas, que versen sobre la representación por parte de la Unión de los empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 3

Principio General del Procedimiento

Las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querrela al nivel jerárquico más bajo de la organización.

Salvo que medie acuerdo entre las partes, las quejas o querellas sometidas a través del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje dispuesto en este Convenio, deben procesarse durante horas laborables.

Las partes agotarán todos los recursos necesarios para conciliar las controversias o agravios en el nivel más bajo del proceso.

El Patrono enviará a la oficina central de la Unión, no más tarde de treinta (30) días laborables con posterioridad a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, el nombre y ubicación de los supervisores y Directores de la Unidad de Trabajo ante quienes se deberán someter las quejas y agravios en los distintos pasos del procedimiento de quejas y agravios.

La Unión se compromete a devolver no más tarde de 15 días laborables después de recibir dicho documento enviado por el Patrono, una lista de los Delegados que podrán atender las querellas o quejas de los empleados a través del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje dispuesto en este Convenio.

Sección 4

Todos los miembros de la Unidad Apropriada, incluyendo a los no afiliados, están obligados a utilizar este procedimiento en cuanto a toda queja o controversia que surja con posterioridad a entrar en vigor el presente Convenio Colectivo.

Al unionado en proceso de orientación para someter una posible querrela le será concedida media (1/2) hora. El tiempo será coordinado con suficiente anticipación, entre el Supervisor y el Delegado y no se denegará a menos que medie justa causa. Además, el Patrono concederá tiempo libre, sin cargo a licencia alguna, al empleado para que esté presente en la discusión de su querrela cuando ésta sea ventilada en los distintos pasos del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. Para el Paso III, El empleado deberá notificárselo a su supervisor, con copia de

la citación, con por lo menos cinco (5) días laborables de antelación, para que se realicen los arreglos pertinentes.

Para tener derecho a ese tiempo libre con paga, el empleado deberá entregar a su supervisor inmediato, copia de la citación, suscrita por el funcionario que tuvo a su cargo la vista, al momento de la entrega de la tarjeta de asistencia mensual. Al empleado también se le concederá tiempo libre para comparecer a las vistas de arbitraje a testificar cuando sea citado como testigo.

Sección 5

Cuando por escrito las partes hagan constar que una querrella sobre un asunto no puede resolverse en un paso inicial del procedimiento, la misma entonces podrá ser radicada en un paso avanzado y apropiado para atender la querrella.

Sección 6

La Unión en representación del empleado podrá retirar las querellas sometidas en este procedimiento en cualquier momento y el empleado no será objeto de sanción disciplinaria por el sólo hecho de haber radicado la querrella.

El retiro de la querrella será sin perjuicio, pero el empleado solamente podrá volverla a presentar si la misma es sometida dentro del término original de seis (6) días laborables a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la querrella.

Sección 7

Todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones se harán por escrito, firmadas por el (los) empleado (s) y deberán incluir la siguiente información:

- 1. fecha en que se redacta la querrella*
- 2. el nombre del o de los querellantes*
- 3. los hechos y sucesos que dan lugar a la querrella*
- 4. fecha en que ocurrieron los hechos*
- 5. la disposición del Convenio Colectivo, de Ley o de reglamento que alegadamente se violó*
- 6. el remedio solicitado por la parte querellante*

La Unión le someterá al Patrono un formato de querella que recogerá la información antes mencionada. Una vez aprobado dicho formato por las partes, el Patrono se encargará de su reproducción y entrega a los Delegados.

El formato de querella contendrá un apercibimiento al empleado de que éste tiene que tramitar su querella a través del Delegado.

Sección 8

La querella deberá someterse no más tarde de seis (6) días laborables a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la misma. El término de seis (6) días laborables antes mencionado será de estricto cumplimiento. Se excluye de dicho término la fecha en que acontece la alegada violación, mala interpretación, reclamación, desacuerdo en interpretación o aplicación de medidas disciplinarias, según establece la definición. A discreción de la Unión, la (el) Presidenta(e), o un oficial designado por ésta(e), puede asistir al delegado de la Unión en la reunión o reuniones de las etapas primarias del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 9 PRIMER PASO – SUPERVISOR INMEDIATO

Ante la radicación de toda controversia, disputa, quejas, querellas y reclamaciones el empleado, a través del Delegado, se reunirá con su Supervisor inmediato en un término no mayor de seis (6) días laborables después del empleado haber sometido su querella por escrito.

A tales efectos, el Supervisor citará al empleado y al delegado a dicha reunión dentro del término antes dispuesto. Ambas partes reconocen que esto constituye el Primer Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Si el asunto es resuelto, se tomarán las medidas pertinentes y el acuerdo se certificará por escrito con la firma de ambas partes. Cada parte mantendrá su copia del acuerdo.

Las partes agotarán todos los recursos necesarios para conciliar la controversia o agravio en este paso.

Si el asunto no es resuelto en este Primer Paso, el Supervisor adjudicará la querella dentro de los siguientes seis

(6) días laborables de haberse celebrado la reunión notificando por escrito al empleado con copia al Delegado y al Director de la Unidad de Trabajo correspondiente.

Si el Supervisor no adjudica la querrela dentro de los siguientes seis (6) días laborables de haberse celebrado la reunión, la querrela podrá ser elevada al próximo paso, si así lo solicita el empleado, a través del delegado de la Unión, dentro de los seis (6) días laborables a partir de ese sexto día.

En aquellos casos en que no pudiendo resolver la controversia y el Supervisor Inmediato y el Director sean la misma persona, la Unión, en acuerdo con la Oficina de Asuntos Laborales y el querellante, podrán unificar Paso I y II, procediendo al Paso III. Ambos formularios (Paso I y II), en el área de Decisión u Acuerdo contendrán la acción tomada, conteniendo las firmas correspondientes.

La querrela quedará sin efecto si el empleado, luego de ser notificado de la fecha en que se habrá de celebrar la reunión, se ausenta a la misma en dos (2) ocasiones sin causa justificada.

El Supervisor notificará por escrito la acción tomada al empleado con copia al Delegado y al Director de la Unidad de Trabajo correspondiente.

Se entenderá por causa justificada la ausencia del empleado por enfermedad con excusa médica o ausencia ocasionada por desastres o catástrofes que obliguen al Gobierno Central a declarar Emergencia Nacional ya bien sea en todo el país o áreas geográficas específicas.

En los casos en que la fecha de la entrevista coincida con un día declarado festivo por el Gobernador, se entenderá movida dicha entrevista para el próximo día laborable.

Sección 10 SEGUNDO PASO - DIRECTOR UNIDAD DE TRABAJO

De no resolverse la controversia en el primer paso del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje o del empleado no estar de acuerdo con la decisión tomada por el Supervisor Inmediato, el empleado, a través del Delegado, podrá someter por escrito la querrela al Director de la Unidad de Trabajo correspondiente, dentro de los seis (6) días laborables a partir de la fecha en que el Supervisor Inmediato notificó su decisión.

El término de seis (6) días laborables antes mencionado será de estricto cumplimiento.

El Director de la Unidad de Trabajo citará al empleado, con el Delegado, a una reunión en un plazo no mayor de seis (6) días laborables después de habersele sometido la querella para considerar la misma.

Si el asunto es resuelto, se tomarán las medidas pertinentes y el acuerdo se certificará por escrito con la firma de ambas partes. Cada parte mantendrá su copia del acuerdo.

Las partes agotarán todos los recursos necesarios para conciliar la controversia o agravio en este paso.

Si el asunto no es resuelto en este Segundo Paso, el Director de la Unidad de Trabajo adjudicará la querella dentro de los siguientes seis (6) días laborables de haberse celebrado la reunión notificando por escrito al empleado con copia al Delegado y al Director de la Oficina de Relaciones Laborales.

Si el Director de la Unidad de Trabajo no adjudica la querella dentro de los siguientes seis (6) días laborables de haberse celebrado la reunión, la querella podrá ser elevada al próximo paso, si así lo solicita el empleado, a través del delegado de la Unión, dentro de los seis (6) días laborables a partir de ese sexto día.

La querella quedará sin efecto si el empleado, luego de ser notificado de la fecha en que se habrá de celebrar la reunión, se ausenta a la misma en dos (2) ocasiones sin causa justificada.

El Director de la Unidad de Trabajo notificará por escrito la acción tomada al empleado con copia al Delegado y al Director de la Oficina de Relaciones Laborales. Cada parte mantendrá copia de la acción tomada.

De no resolverse la controversia en el segundo paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje o del empleado no estar de acuerdo con la decisión tomada por el Director de la Unidad de Trabajo, el empleado a través del Delegado, podrá someter por escrito la misma al Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje, dentro de los seis (6) días laborables a partir de la fecha en que el Delegado recibió la notificación donde el Director de la Unidad de Trabajo emitió su decisión. El término de seis (6) días laborables antes mencionado será de estricto

cumplimiento.

Sección 11 TERCER PASO – Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje

El Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes del Patrono.

La Oficina de Asuntos Laborales estará encargada de recibir, en representación del Comité, las querellas a ser sometidas ante la consideración del Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje. La Oficina le asignará número a la querella y convocará por escrito a vista al Comité, al querellante y al Delegado.

El Comité se reunirá en un plazo no mayor de diez (10) días laborables luego de haber sido convocado por la Oficina de Asuntos Laborales.

Las partes agotarán todos los recursos necesarios para conciliar la controversia o agravio en este paso.

De no llegarse a un acuerdo entre los representantes, se levantará un acta en la que cada parte expondrá por escrito su posición. Dicha acta se levantará no más tarde de los diez (10) días laborables siguientes a la reunión.

De llegar los representantes a un acuerdo, este será final siempre y cuando no violente las disposiciones de Ley aplicables, los Reglamentos del Patrono, las disposiciones del Convenio Colectivo o la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Este acuerdo será acatado por el Patrono y procederá a cumplir con el mismo en un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la firma de la Resolución. Disponiéndose que de no cumplir dentro del término antes descrito, la Unión podrá llevar la controversia ante un árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, dentro del término establecido en la Sección 12 de este artículo.

El Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje podrá requerir a las partes la producción de aquellos documentos o testigos que estime esenciales para poder adjudicar la controversia.

La querella quedará sin efecto si el empleado se ausenta de la reunión sin causa justificada.

Sección 12

De no llegarse a un acuerdo en el Comité, la Unión, con el consentimiento del empleado, podrá someter la controversia ante un Arbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, conforme a lo dispuesto en la Ley 45, según enmendada.

La querella deberá ser sometida ante dicho foro en un término no mayor de seis (6) días laborables contados los mismos a partir de la fecha en que el Comité notificó por escrito su decisión.

Copia de la querella deberá ser notificada por la Unión al Patrono a más tardar al día siguiente de su radicación en la Comisión.

Sección 13

Los casos que puedan conllevar la imposición de medidas correctivas o de medidas disciplinarias se regirán por lo dispuesto en los Reglamentos del Departamento y la Corporación y seguirán el trámite que dichos reglamentos y las normas de derecho aplicable disponen. Se harán por justa causa y siguiendo el debido proceso de ley.

No obstante lo anterior, del empleado estar en desacuerdo con la —medida disciplinaria impuesta por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado, es decir, reprimenda escrita, suspensiones o despidos, el empleado, a través de la Unión, podrá solicitar la celebración de una vista ante un Arbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, dentro de los siete (7) días laborables a partir de la fecha en que la Autoridad Nominadora le haya notificado al empleado, con copia a la Unión, la imposición de dicha sanción disciplinaria o la determinación de despido.

Sección 14

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje y todo descubrimiento de prueba con antelación a la

vista ante el Árbitro, se hará conforme a directrices del Árbitro y de conformidad con las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión.

Sección 15

El Árbitro tendrá facultad para interpretar los términos de este Convenio, para adjudicar las controversias y dictar los remedios que considere adecuados, pero no tendrá facultad para alterar, modificar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio o de los reglamentos del Departamento y la Corporación.

Sección 16

A los fines de este Artículo se entenderá por días laborables los cinco días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando éstos sean feriados.

Disponiéndose que no se considerará como días laborables aquellos que oficialmente sean declarados como Emergencia Nacional por el Gobierno Central.

Sección 17

El Patrono le proveerá a los unionados que estén en proceso de someter una querrela al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, tiempo libre durante horas laborables para reunirse, conferenciar, prepararse y presentar su querrela. Este tiempo libre no excederá de una (1) hora. Será coordinado con suficiente anticipación, entre el Supervisor y el Delegado y no se denegará a menos que medie justa causa. Podrá ser extendido si, a juicio del supervisor, existe justa causa que lo justifique.

Sección 18

Las querellas que tenga el Patrono en las que se alegue que la Unión ha violado las disposiciones de este Convenio, serán iniciadas mediante el envío de una carta por el Director de la Oficina de Relaciones Laborales al Presidente de la Unión. Las querellas que la Unión tenga sobre alegadas violaciones de los derechos de la Unión consignados en este Convenio, serán iniciadas mediante el envío de una carta por el Presidente de la

Unión al Director de la Oficina de Relaciones Laborales.

Cuando la querrela sea del Patrono, el Presidente de la Unión o su representante, se reunirá con el Director de la Oficina de Relaciones Laborales dentro de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que la Unión recibió la carta cursada por el Patrono.

Cuando la querrela sea de la Unión, el Director de la Oficina de Relaciones Laborales o su representante, se reunirá con el Presidente de la Unión, dentro de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que el Patrono reciba la carta de la Unión.

De no celebrarse la reunión dentro de los términos antes indicados o habiéndose celebrado la misma, la parte que no hubiese podido resolver la controversia, y que se sienta agraviada podrá someter la controversia directamente a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público-, dentro de un plazo de seis (6) días laborables de haberse cumplido los primeros diez (10).

ARTÍCULO 25

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1

El Patrono proveerá a cada uno de los empleados un lugar de trabajo libre de riesgos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a sus empleados.

Sección 2

El Patrono cumplirá con todas las normas de seguridad y salud ocupacional promulgadas bajo la Ley 16 de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico, y con las reglas, reglamentos y órdenes emitidas de acuerdo a la misma.

Sección 3

El Patrono está obligado a proveer y asegurar a todos los unionados, el uso de equipo de seguridad, salvaguardas y el equipo de protección personal, que se requiera para realizar sus funciones de acuerdo a las leyes y normas nacionales o federales de Seguridad y Salud aplicables. La Unión fomentará que sus miembros utilicen dicho equipo.

Sección 4

El Patrono no le requerirá a ningún unionado que realice labores que pongan en peligro su salud o representen un inminente riesgo de muerte o serio daño corporal, sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales necesarios para realizar su labor.

Sección 5

Será responsabilidad del Patrono, notificar dentro de las ocho (8) horas siguientes al accidente a la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PROSHA), cuando ocurra un accidente grave o fatal, según dispone la Ley 16 de 5 de agosto de 1975.

Sección 6

El unionado cumplirá con las Normas de Seguridad y Salud Ocupacional; y con todas las reglas, reglamentos y órdenes emitidas que sean aplicables a sus propios actos y conducta, de conformidad con la Ley de Seguridad Y Salud Ocupacional en el Trabajo; y velará por su Seguridad individual y la de sus compañeros de trabajo.

Sección 7

Todo unionado está obligado a usar y cuidar el equipo de protección personal suministrado por el Patrono y la Unión fomentará que así sea.

Sección 8

Ningún unionado podrá remover, quitar, damnificar, destruir, sustraer o dejar de usar cualquier equipo de seguridad o salvaguardia que haya sido suministrado o provisto para usarse, como parte del equipo requerido para realizar sus tareas, ni deberá intervenir en manera alguna con dicho equipo o artefacto de seguridad mientras lo esté usando otra persona y la Unión fomentará que así sea.

Ningún unionado intervendrá con el uso de ningún método, proceso o sistema adoptado para la protección de empleado y la Unión fomentará que así sea.

El incumplimiento con esta sección por parte del unionado, no releva al Patrono de los deberes que le requiere la Ley.

Sección 9

El Patrono tendrá la responsabilidad de adiestrar a los unionados, sobre el uso del equipo de protección personal, así como de cualquier otro equipo que se le suministre para realizar sus tareas.

Sección 10

Las Partes acuerdan formar un Comité Conjunto de Salud y Seguridad. La composición del mismo será de dos (2) miembros en representación del Patrono y dos (2) en representación de la Unión

Se reunirá cada dos (2) meses o cuando exista cualquier situación de emergencia, con el propósito de evaluar si existen factores de riesgos u otras situaciones que afecten de cualquier manera la seguridad y salud de los unionados.

Levantará actas de las reuniones y de los asuntos llevados ante su consideración. Copia de las mismas serán enviadas a la Unión y al Patrono. Además rendirá un informe al Patrono, con copia a la Unión, con sus sugerencias para atender cualquier situación relacionada con la seguridad y salud en el trabajo.

El Comité conjunto podrá someter recomendaciones sobre todos los manuales de seguridad internos, que existen en los diferentes centros de trabajo del Departamento y la Corporación. Incluyendo los manuales de seguridad internos de todos los laboratorios que pertenecen al Patrono.

En los casos donde no exista manual de seguridad interno, el Comité podrá hacer recomendaciones para la creación del mismo. Disponiéndose que dichas recomendaciones serán debidamente consideradas por el Patrono.

Sección 11

La Unión se comunicará con el funcionario de mayor jerarquía en el área de trabajo, en cualquier momento de surgir cualquier situación de emergencia que ponga en riesgo la salud y seguridad de los unionados.

Sección 12

El Patrono enviará a la Unión una lista de todos los adiestramientos, talleres y seminarios que tenga programados para los empleados miembros de la Unidad Apropriadada referentes a Salud y Seguridad.

Dicha lista deberá estar en la oficina de la Unión con tiempo razonable antes de la fecha designada para efectuar los mismos. Copia de esa lista estará publicada en todos los tableros de información.

Sección 13

El Patrono mantendrá un botiquín de primeros auxilios en los distintos centros de trabajo, el cual se ubicará en un lugar adecuado dentro del área de trabajo.

Los asuntos relacionados con el contenido, la localización, y la disponibilidad del equipo de primeros auxilios serán asuntos a ser evaluados por el Comité Conjunto de Salud y Seguridad, quien rendirá un informe con sus recomendaciones al Patrono. Las recomendaciones del Comité serán consideradas debidamente por el Patrono.

Sección 14

En el caso de los laboratorios, el Comité velará por el fiel cumplimiento de las leyes nacionales o federales, así como de normas y reglamentos de seguridad y salud que sean aplicables.

Sección 15

Una vez alertado por la Unión sobre algún posible riesgo, el Patrono realizará gestiones para que el unionado que preste o se le asigne funciones fuera de su área de trabajo cuente con un ambiente seguro.

Sección 16

El Patrono realizará las pruebas médicas necesarias, a todos los unionados que estén expuestos a cualquier tipo de contaminación o exposición de cualquier sustancia, químico o veneno que, de acuerdo a evaluación de riesgo que realice, represente o pueda representar actuales o futuros problemas a la salud.

Sección 17

Las partes acuerdan respetar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes de trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los unionados.

Sección 18

El Patrono efectuará, una vez al año, un simulacro de desalojo de las facilidades en todos sus centros de trabajo. El Comité Conjunto tendrá la responsabilidad de la coordinación y organización del mismo.

Sección 19

La utilización de vehículos oficiales para transportar cualquier sustancia considerada peligrosa, tendrá que cumplir con las leyes ambientales y todos los equipos necesarios que para tales casos requieran dichas leyes.

Sección 20

Las partes reconocen que la seguridad y salud de los empleados no es negociable, y se comprometen a unificar fuerzas para la prevención de accidentes o situaciones que pongan en peligro la seguridad y salud de todos los empleados.

Sin que esto constituya que releva al Patrono de su obligación de proveer un lugar de trabajo libre de accidentes y riesgos detectables, ni a los unionados de su responsabilidad de cumplir con todas las normas y reglamentos de seguridad y salud aplicables por Ley.

Sección 21 EQUIPO DE TRABAJO

A los fines de proveer los servicios que se prestan en el Departamento y la Corporación de una manera adecuada, segura y eficiente, el patrono proveerá el equipo y los materiales que entienda necesarios para que los trabajadores puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y seguridad, de acuerdo a las disposiciones de las leyes nacionales y federales de salud y seguridad.

Sección 22 ACCIDENTES O ENFERMEDAD OCUPACIONAL

Los empleados miembros de la Unidad Apropriadá cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la Ley 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como la Ley de Compensaciones por Accidentes de Trabajo.

Sección 23

Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada se reporte a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) por haber sufrido un accidente, se le reconocerá como tiempo trabajado toda la jornada diaria, sin importar la hora a la que ocurrió el accidente.

ARTÍCULO 26

UTILIZACIÓN DE VEHÍCULOS OFICIALES

Sección 1

El Patrono velará porque cada uno de los vehículos oficiales asignados a los unionados esté en condiciones de uso. Además, cumplirá con los requisitos de las leyes nacionales y federales.

Sección 2

Todo vehículo oficial que el Patrono entienda que no está en condiciones de uso, no podrá ser utilizado. En la eventualidad que el vehículo sufra desperfectos que resulten en algún accidente, el empleado no será responsable por daños a terceras personas o a la propiedad, entre otros, excepto que haya concurrido negligencia por parte del empleado.

Sección 3

Cuando un vehículo oficial sufra un desperfecto, el empleado se comunicará con su oficina para recibir instrucciones. En cada vehículo oficial habrá copia de suplidores de servicio de arrastre que hacen negocio con el Estado Libre Asociado para que, una vez se agote el mecanismo de comunicarse con su supervisor inmediato, se transporte el vehículo al lugar más seguro en el área o al centro de servicio más cercano.

Sección 4

En cuanto a daños ocasionados a terceras personas, bien sea por lesiones corporales como a la propiedad ajena, el Patrono asumirá la responsabilidad y no el empleado; excepto que al empleado se le pruebe que estaba conduciendo bajo los efectos del alcohol o que fue negligente.

Sección 5

Cuando el unionado incurra en un gasto de servicio, repuesto o mantenimiento del vehículo oficial, el Patrono reembolsará el importe. La solicitud de reembolso deberá estar acompañada de

los recibos de pagos. El patrono hará lo posible porque este desembolso no tome más de 30 días.

Sección 6

La Administración será responsable de pagar cualquier multa expedida por el Departamento de Obras Públicas o la Policía de Puerto Rico, o cualquier otro organismo gubernamental a cualquiera de las unidades oficiales, en aquellos casos en que el Patrono determinó que el vehículo estaba en condiciones de uso.

ARTÍCULO 27

JORNADA DE TRABAJO

Sección 1

La jornada regular de trabajo diaria para los unionados del Patrono y la Corporación será de siete horas y media (7½) y no excederá de ocho (8) horas diarias.

Sección 2

La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37½) en cinco (5) días de trabajo laborables.

Sección 3

Todo unionado cubierto por la Unidad Apropriada tendrá el derecho a disfrutar de una (1) hora de periodo para tomar alimento no antes de concluida la tercera (3ra), hora ni después de terminada la quinta (5ta.) hora de trabajo consecutiva.

Sección 4

Todo unionado cubierto por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de dos (2) periodos de descanso de quince (15) minutos, uno en la mañana y otro en la tarde. Este descanso se disfrutará independientemente del turno de turno de trabajo.

El periodo de descanso de la mañana se disfrutará en cualquier momento, entre la segunda (2da.) y la tercera (3ra.) hora consecutiva de trabajo, luego del empleado haber comenzado sus labores en la mañana, y en la tarde, entre la primera (1ra) hora y media y la segunda (2da) hora y media consecutiva de trabajo, luego del empleado haber regresado de su periodo de tomar alimento; cualquier cambio será acordado por el trabajador y su supervisor. El periodo de descanso se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo.

Sección 5

El horario de trabajo de todos los unionados será el existente a la firma del Convenio y podrá ser cambiado únicamente luego de ser discutido con la Unión y cuando exista una causa justificada aceptada por las partes.

Sección 6

Las partes reconocen la conveniencia de contar con el personal necesario en cada área de trabajo, para garantizar servicios de excelencia para la clientela y que el Departamento y la Corporación puedan realizar sus funciones de manera efectiva y eficiente.

ARTÍCULO 28

EXPEDIENTES DE PERSONAL

Sección 1

Cada unionado tendrá un expediente de personal que reflejará el historial completo de éste, desde la fecha de su ingreso al servicio público hasta el momento de su separación definitiva.

Sección 2

El custodio de los referidos expedientes de los unionados será la Oficina de Recursos Humanos.

Sección 3

Los expedientes individuales de los unionados tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales o cuando el propio empleado lo autorice por escrito para otros fines.

Sección 4

Todo unionado tendrá derecho a examinar su expediente. El Patrono permitirá la inspección del expediente, en compañía del custodio de los expedientes de personal y no se permitirá extraer documento alguno del mismo.

En el caso en que el unionado esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante

En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor por el Tribunal o la persona designada por orden del Tribunal bajo las mismas condiciones establecidas en esta Sección.

El unionado deberá radicar su solicitud para el examen del expediente con por lo menos siete (7) días de antelación.

Sección 5

Los unionados podrán obtener copia certificada de los documentos contenidos en sus expedientes, primera copia libre de costo. En el plazo máximo de diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos reciba la petición por escrito del empleado, se entregará copia del documento solicitado.

De existir documentos en el expediente del empleado, que reflejen acciones disciplinarias finales y firmes, que no hayan sido notificadas al empleado, éste podrá solicitar el retiro de los mismos.

Sección 6

Excepto por lo expresamente dispuesto en este Artículo, todo término, condición o disposición relacionada con expedientes de personal se regirá por el Reglamento de Personal.

Sección 7

El empleado tendrá derecho a la información cuando así lo solicite por escrito a la Oficina de Recursos Humanos, en el plazo máximo de diez (10) días laborables desde que se reciba la petición. El empleado podrá examinar su expediente y solicitar copia de la información que necesite, la que será provista conforme a la sección 5 de este artículo. Si desea copias adicionales el empleado costeará los gastos.

ARTÍCULO 29

SALVEDAD

Sección 1

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

Sección 2

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

Sección 3

Cuando un Tribunal con jurisdicción y competencia declare nula o inconstitucional alguna de las cláusulas, Secciones o Artículos del presente Convenio Colectivo, esto no invalidará el resto de los artículos contenidos en el Convenio.

Sección 4

Las partes acuerdan reunirse en un plazo de veinte (20) días calendario, después de tener conocimiento de que una parte del Convenio fue declarada nula, inconstitucional o que está en conflicto (incompatible con alguna ley), para discutir una nueva disposición que una vez aprobada, pasará a formar parte del Convenio con toda su fuerza y vigor.

ARTÍCULO 30

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1

Las Partes se obligan mutuamente a darse el mejor trato, respeto y consideración posible, a fin de mantener las mejores relaciones y la eficiencia de los servicios que prestan.

Sección 2

El costo de reproducción del Convenio Colectivo será asumido por el Patrono y la Unión a partes iguales. La Unión se encargará de repartir las copias a todos los unionados y el Patrono se lo proveerá a los empleados nuevos y al personal gerencial.

Sección 3

La reproducción del Convenio se realizará en un término no mayor de noventa (90) días calendario a partir de la fecha de ratificación del mismo.

Sección 4

Las partes contratantes pueden establecer por mutuo acuerdo cláusulas, pactos y ajustes que consideren mejorar la administración de este Convenio o para hacer más eficientes los procedimientos que aquí se establecen, siempre y cuando no sean contrarios a la ley, la moral y el orden público.

Sección 5

Todo derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio esté disfrutando el unionado que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio, le será reconocido durante la vigencia del mismo.

Sección 6

Los términos del presente Convenio Colectivo no podrán ser modificados, alterados o enmendados excepto por estipulación escrita debidamente firmada por los representantes de las partes.

Sección 7

En la adjudicación del aumento por competencia, en caso de que se decida otorgar este beneficio, el Patrono vendrá obligado a informar por escrito con no menos de quince (15) días de anticipación a la adjudicación de los mismos, el nombre de todos los empleados unionados a los que se les haya otorgado. Indicando nombres, clasificación y ubicación de nominados. Si algún empleado entiende que el procedimiento de adjudicación no cumple con los requisitos para los que fue otorgado dicho Bono, podrá proceder, a través de la Unión, mediante el procedimiento establecido que Quejas, Agravios y Arbitraje.

ARTÍCULO 31

SALARIOS

Este artículo se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable, como se expondrá en el Artículo 61, adelante. Su redacción final será plasmada por escrito mediante estipulación y formará parte de este convenio. Su versión final será vinculante y prevaleciente.

documentación necesaria para procesar el mismo, y de haber los recursos disponibles.

De no poderse realizar el pago dentro del término antes dispuesto, el Patrono le notificará a la Unión la razón por la que no se pudo cumplir y el tiempo estimado para cumplir con lo aquí dispuesto.

Sección 6

El pago de dietas a los unionados, para gastos de desayuno, almuerzo, comida y alojamiento se compensará de acuerdo a la hora de salida y regreso a su residencia oficial o privada, según sea el caso.

Sección 7 – Cómputo del Millaje

Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla de distancias en millas entre los pueblos provista por el Departamento de Transportación y Obras Públicas o la lectura del odómetro del vehículo privado del empleado.

En caso que el Patrono no reconozca la lectura del odómetro, el unionado tendrá el derecho de radicar una querrela, como lo dispone el Artículo 24 de este convenio colectivo.

ARTÍCULO 34 **BONIFICACIÓN**

Este artículo se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable, como se expondrá en el Artículo 61, adelante. Su redacción final será plasmada por escrito mediante estipulación y formará parte de este convenio. Su versión final será vinculante y prevaleciente.

ARTÍCULO 35
BONO DE NAVIDAD

Este artículo se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable, como se expondrá en el Artículo 61, adelante. Su redacción final será plasmada por escrito mediante estipulación y formará parte de este convenio. Su versión final será vinculante y prevaleciente.

ARTÍCULO 36

TIEMPO COMPENSATORIO Y TIEMPO EXTRA

Sección 1

La compensación por tiempo extra se acumulará, en tiempo compensatorio, de la siguiente manera:

- a) A tiempo y medio (1½) del tiempo por horas trabajadas en exceso de 7.5 horas diarias.*
- b) A tiempo y medio (1½) del tiempo por horas trabajadas durante fines de semana y días feriados o días libres al que el empleado tenga derecho.*

Sección 2

La licencia de tiempo compensatorio acumulado por los miembros de la Unidad Apropiada a la firma de este Convenio, podrá ser fraccionada o tomada continuamente, según la necesidad del empleado unionado, previa coordinación con el Supervisor(a).

Sección 3

El Patrono podrá requerir trabajo en tiempo extra a los miembros de la Unidad Apropiada, sujeto a las siguientes condiciones:

- (1) Para trabajar tiempo extra el empleado deberá estar previamente autorizado por su Supervisor(a).*
- (2) El requerir trabajar tiempo extra será la excepción a la norma y bajo ningún concepto constituirá la jornada acostumbrada o regular de trabajo.*
- (3) No será en detrimento de la salud y seguridad de los empleados.*
- (4) Excepto cuando la naturaleza especial de los servicios a prestarse, o alguna situación de emergencias lo amerite, se avisará con por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación.*

- (5) *El trabajo extra será distribuido equitativamente y asignado primero a aquellos empleados cualificados para la tarea que habrá de realizarse y dispuestos a trabajar extra.*
- (6) *En la circunstancia de que no haya empleados voluntarios para trabajar extra, se podrá requerir, que lo haga primero, los empleados de menos antigüedad, en el área de trabajo donde sea necesario trabajar tiempo extra.*
- (7) *Sólo se requerirá tiempo extra si la necesidad del servicio así lo exige.*

Sección 4

En marzo y agosto de cada año, el Patrono someterá a los empleados y a la Unión un informe del tiempo compensatorio acumulado y no utilizado por los empleados de la Unidad Apropiaada.

Sección 5

El empleado disfrutará del tiempo compensatorio según lo establece el Reglamento Interno de Asistencia, Licencias y Medidas Correctivas y la Ley 184.

Sección 6

A los unionados se les concederá tiempo compensatorio y horas extras, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Normas Razonables del Trabajo.

Sección 7

Cuando el unionado acumule más de doscientas cuarenta (240) horas de tiempo compensatorio, acumuladas después de una jornada semanal de cuarenta (40) horas, el exceso se le pagará como horas extras, disponiéndose que, en ese caso, el Patrono no pueda obligar al empleado a agotar el tiempo acumulado sobre las 240 horas.

Sección 8

La licencia de tiempo compensatorio podrá ser fraccionada o tomada continuamente, según la necesidad del unionado. Dicha licencia deberá disfrutarla el empleado dentro del periodo de treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra, de acuerdo a lo establecido en el Artículo VI.3 del Reglamento Interno de Asistencia, Licencias y Medidas Correctivas.

ARTÍCULO 37

UNIFORMES

Sección 1

El Patrono proveerá uniforme a aquellos empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que como parte de sus deberes y responsabilidades se les requiera el uso de uniforme.

Sección 2

El Patrono se compromete, a partir de la solicitud presupuestaria del año fiscal 2006-07, a solicitar y defender el presupuesto correspondiente para cumplir con lo expuesto en la Sección 1 de este Artículo y proveer uniforme cada dos (2) años, de haber fondos disponibles. De no haber fondos disponibles, no se exigirá el uso de uniformes.

ARTÍCULO 38

ESTACIONAMIENTO

Sección 1

El Patrono, en la medida de lo posible, podrá realizar gestiones interagenciales o con los municipios para conseguir facilidades de estacionamiento, de manera que no incurra en gastos onerosos para la agencia.

ARTÍCULO 39

LICENCIAS

Las licencias a concederse a los empleados se regirán según lo dispongan las leyes y los reglamentos que las promulgan. A manera de orientación, la ley y el reglamento actual disponen lo siguiente:

Licencias de Vacaciones

Las licencias de vacaciones tienen como propósito relevar al unionado temporalmente de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso en beneficio de su salud. Debido a que las largas jornadas de trabajo producen fatiga mental, física, quebrantan el vigor del organismo y lo exponen a dolencias y enfermedades.

Este período de descanso anual reviste gran interés público porque su finalidad es asegurar que el país cuente con un servicio público eficiente y productivo.

Distinto a otras licencias, el derecho a la licencia de vacaciones está vinculado a la prestación de servicios ya que el empleado tiene que haber trabajado para que se le acrediten los días a los que tiene derecho, conforme a lo siguiente:

- a. Todo empleado tendrá derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos días y medio (2 ½) 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 en que presten servicios regularmente.*
- b. Los empleados podrán acumular la misma hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.*
- c. Se formulará un plan de vacaciones, por año natural, en coordinación con los respectivos supervisores y los empleados, que establezca el período dentro del cual cada empleado disfrutará*

de sus vacaciones, en la forma más compatible con las necesidades del servicio.

Dicho plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año.

Será responsabilidad del Patrono y de los empleados dar cumplimiento al referido plan. Sólo podrá hacerse excepción por necesidad clara e inaplazable del servicio.

- d) El Patrono formulará y administrará el plan de vacaciones de modo que los empleados no pierdan licencias de vacaciones al finalizar el año natural y disfruten de su licencia regular de vacaciones anualmente.*
- e) Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones acumuladas por un período de treinta (30) días laborables durante cada año natural, de los cuales no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos.*
- f) Los empleados que no puedan disfrutar de licencias por vacaciones durante determinado año natural por necesidades del servicio y a requerimiento del Patrono están exceptuados de las disposiciones del inciso (b) precedente. En este caso, se proveerá para que el empleado disfrute de por lo menos, el exceso de licencia acumulada sobre el límite de sesenta (60) días, en la fecha más próxima posible dentro del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural. Cuando a requerimiento del Patrono y debido a necesidades del servicio, los empleados no disfruten del exceso acumulado de licencias de vacaciones dentro del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural, éstos*

tienen derechos a que se les pague dicho exceso, según lo dispone la Ley Núm. 156 del 20 de agosto de 1996.

g. *Normalmente no se concederá licencias de vacaciones por un período mayor de treinta (30) días laborables por cada año natural.*

No obstante, el Patrono podrá conceder licencias de vacaciones en exceso de treinta (30) días laborables, hasta un máximo de sesenta (60) días, en cualquier año natural, a aquellos empleados que tengan licencia acumulada. Al conceder dicha licencia se tomarán en consideración las necesidades del servicio y otros factores tales como los siguientes:

- 1) La utilización de dicha licencia para actividades de mejoramiento personal del empleado tales como viajes, estudios, etc.;*
- 2) Enfermedad prolongada del empleado después de haber agotado el balance de licencias por enfermedad;*
- 3) Tiempo en que el empleado no ha disfrutado de licencia;*
- 4) Problemas personales del empleado que requieran su atención personal;*
- 5) Si ha existido cancelación de disfrute de licencias por necesidad del servicio a requerimiento del Patrono;*
- 6) Total de licencia acumulada que tiene el empleado.*

h) *Por circunstancias especiales, se podrá anticipar licencia de vacaciones a los empleados regulares que hayan prestado servicios al Gobierno por más de un año, cuando se tenga la certeza de que el empleado se reintegrará al servicio. La licencia de vacaciones así anticipada no excederá de treinta (30) días laborables.*

La concesión de licencia de vacaciones anticipada requerirá en todo caso aprobación previa y por escrito del Secretario o el funcionario en quien éste delegue, así como del compromiso expreso y escrito del solicitante.

Todo empleado a quien se le hubiere anticipado licencia de vacaciones y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de prestar servicios por el período necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, será obligado a rembolsar al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto de tal licencia anticipada.

- i) En el caso en que a un empleado se le conceda una licencia sin sueldo, no será menester que éste agote la licencia de vacaciones que tenga acumulada antes de comenzar a utilizar la licencia sin sueldo.*

- j) Cuando se autorice el disfrute de licencia de vacaciones acumulada o anticipada a un empleado, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que el empleado lo solicite con anticipación suficiente. Tal autorización deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia.*

Licencia por Enfermedad

Al igual que la licencia de vacaciones, el derecho a licencia por enfermedad está sujeto a que el empleado haya prestado servicios para que se le acrediten los días por este concepto, conforme a lo siguiente:

- a) Todo empleado tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.
Dicha licencia se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.*
- b) La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.*
- c) Cuando un empleado se ausente del trabajo por enfermedad se le podrá exigir un certificado médico, acreditativo de que estaba realmente enfermo, expuesto a una enfermedad contagiosa o impedido para trabajar durante el período de ausencia. Además del certificado médico se podrá corroborar la inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado. Lo anterior no se aplicará o interpretará de forma que se vulnere la Ley ADA ni la Ley de licencia Familiar y Médica de 1993 (LLFM).*

- d) *En casos de enfermedad en que el empleado no tenga licencia por enfermedad acumulada, se le podrá anticipar un máximo de dieciocho (18) días laborables, a cualquier empleado regular que hubiere prestado servicios al Gobierno por un período no menor de (1) año, cuando exista certeza razonable de que éste se reintegrará al servicio. Cualquier empleado a quien se le hubiera anticipado licencia por enfermedad y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de haber prestado servicios por el período necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, será obligado a rembolsar al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto de dicha licencia.*
- e) *En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad, los empleados podrán hacer uso de toda la licencia de vacaciones que tuvieren acumulada, previa autorización del supervisor inmediato. Si el empleado agotase ambas licencias y continuare enfermo, se le concederá un total de quince (15) días adicionales antes de proceder con una licencia sin sueldo.*

Licencia para Estudios o Adiestramientos

- a) *Se podrá conceder licencia especial para estudios o adiestramientos a los empleados conforme se dispone en los Incisos 9 y 16 de la Sección 10.4 del Reglamento de Personal.*
- b) *La Ley Núm. 13 del 2 de octubre de 1980, conocida como “Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño” dispone la concesión de licencia sin sueldo para proseguir estudios a los veteranos que estén sirviendo en cualquier puesto en el Gobierno de Puerto Rico y su reposición una vez terminados dichos estudios. Únicamente aquellos que sean empleados con status regular tendrán derecho a este tipo de licencia.*
- c) *El Secretario podrá conceder licencia para estudios por fracciones de días a los empleados para cursar estudios en instituciones de enseñanza acreditadas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El tiempo será cargado a la licencia de vacaciones que el empleado tenga acumulada o mediante un arreglo administrativo que permita al empleado reponer en servicio hora por hora la fracción de tiempo usada para fines de estudio.*
- d) *Conforme se dispone en el Artículo 8 de la Sección 8.7 Inciso 4 del Reglamento Interno de Asistencia, Licencias y Medidas Correctivas, según revisado, cuando a un empleado se le autorice a un adiestramiento de corta duración se le concederá licencia con sueldo.*

Licencias Especiales Con Paga

Los empleados tendrán derecho a licencia con paga en las situaciones que se enumeran a continuación: a) Para participar en actividades en donde se ostente la representación oficial del país.

Se concederán estas licencias en aquellos casos en que un empleado ostenta representación oficial del país tales como olimpiadas, convenciones, certámenes u otras actividades similares, por el periodo que comprenda dicha representación, incluyendo el período de tiempo que requiera el viaje de ida y vuelta para asistir a la actividad.

Se requerirá evidencia oficial de la representación que ostente el empleado conjuntamente con su solicitud de este tipo de licencia. En todo caso esta licencia deberá ser aprobada previamente por el Secretario.

De conformidad con la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987, enmendada por la ley núm. 38 del 23 de julio de 1992 se concederá licencia deportiva especial a todo empleado que esté debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales.

En el caso de personas con impedimentos, éstas deben ser debidamente certificadas por el Secretario de Recreación y Deportes como deportista para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos previa certificación de la organización local, reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos.

a) Los empleados que tengan ese derecho acumularán la licencia deportiva especial a razón de un día y cuarto (1¼) por cada mes de servicio, hasta un máximo de quince (15) días laborables por año.

b) Los empleados deportista elegibles podrán ausentarse de sus empleos un máximo de treinta (30)

días laborables al año, de tenerlos acumulados, sin descuento de sus haberes. Cualquier solicitud del empleado deportista que exceda dicho límite será tramitada y autorizada descontando los días en exceso de la licencia de vacaciones acumuladas.

c) Para utilizar las licencia deportiva especial, el empleado certificado como deportista por el Comité Olímpico de Puerto Rico o por el Secretario de Recreación y Deportes, según sea el caso, presentará al Patrono, con no menos de diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en la competencia, el cual deberá contener información sobre el tiempo que estará participando el deportista en la competencia.

d) El término deportista incluye a atletas, jueces, árbitros, técnicos, delegados y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Comité Olímpico de Puerto Rico y a las personas con impedimentos certificadas como deportistas por el Secretario de Recreación y Deportes.

Para los efectos de esta licencia deportiva especial que se concederá a las personas con impedimentos certificadas por el Director Ejecutivo de Recreación y Deportes, los siguientes términos significarán:

1. **'Deportista'**, incluirá a atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Secretario de Recreación y Deportes, previa certificación de la organización local reconocida por la organización internacional.

En cuanto al atleta es toda persona que tenga un impedimento de naturaleza mental o sensorial certificada como tal por la organización local reconocida por la organización internacional, ajustándose a los criterios y clasificaciones de esta entidad internacional como que puede participar en uno o más eventos o en uno o más deportes.

2. **‘Organización Local’**, es la entidad que a nivel de país es reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos ajustándose a los criterios, clasificaciones deportivas y reglas para la práctica de deportes por personas con impedimentos y es el organismo acreditado de las organizaciones locales.

3. **‘Organización Internacional’**, es la entidad que establece a nivel internacional los criterios, clasificaciones deportivas y reglas para la práctica de deportes por personas con impedimentos y es el organismo acreditado de las organizaciones locales.

Licencia con Paga

Servicios Voluntarios a Cuerpos de la Defensa Civil en Casos de Desastre.

Se concederá licencia con paga por el tiempo en que un empleado preste servicios voluntarios a los Cuerpos de la Defensa Civil en casos de desastre, o por razones de adiestramientos cortos que se le han requerido oficialmente, cuando estos son miembros de la Defensa Civil.

Por casos de desastre se entenderá situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Defensa Civil. Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter a la agencia lo siguiente:

1. Evidencia oficial de pertenecer a los Cuerpos Voluntarios de la Defensa Civil. Posterior a la presentación de los servicios voluntarios deberá someter de la Defensa Civil, acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual prestó los mismos.
2. En el caso en que el empleado no pertenezca a la Defensa Civil, pero por razón de la emergencia se integra con la Defensa Civil en la presentación de

servicios de emergencia, deberá someter a la agencia certificación de la Defensa Civil acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual sirvió.

Licencia Voluntaria Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana

Esta licencia con paga está establecida por la Ley de Licencia Voluntaria de Servicios de Emergencia, Núm. 58 del 11 de agosto de 1994.

Los empleados que sean voluntarios certificados en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana podrán ausentarse de su trabajo mediante licencia con paga, por un período que no excederá de treinta (30) días calendario en un período de doce (12) meses, para participar en funciones especializadas de servicios de desastres.

Esta licencia podría utilizarse consecutivamente o en forma intermitente o fragmentada, pero que no exceda de treinta (30) días calendarios durante el período indicado.

A los fines de esta licencia, por desastre se atenderán situaciones de emergencias causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y causas de fuerza mayor que requieran los servicios de emergencia.

Para disfrutar de esta licencia el empleado deberá obtener la previa aprobación del Patrono y presentará lo siguiente:

- 1. Evidencia oficial de que es voluntario certificado en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana.*
- 2. Comunicación expedida por la Cruz Roja Americana solicitando sus servicios.*
- 3. Posterior a la prestación de servicios, presentará al Patrono una certificación expedida por la Cruz Roja Americana acreditativa de los servicios prestados y del tiempo por el cual sirvió.*

Esta licencia será aplicable a servicios voluntarios rendidos en desastres ocurridos en la jurisdicción de Puerto Rico.

Licencia para tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

Se concederá licencia con paga a cualquier empleado que lo solicite por el tiempo que le requiera el tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que ha sido citado oficialmente en relación a una oportunidad de empleo en el servicio público. El empleado deberá presentar al Patrono evidencia de la notificación oficial a tales efectos.

Licencia con Paga Atletas, Técnicos y Dirigentes Deportivos

Se concederá esta licencia a base de tiempo libre suficiente durante el horario regular de las labores del empleado, para cumplir con sus exigencias de entrenamiento y competencia.

El Patrono deberá requerir al Comité Olímpico de Puerto Rico evidencia oficial de la representación que ostenta el empleado o de la necesidad o conveniencia de esta licencia, así como del máximo de tiempo necesario para que el empleado aproveche adecuadamente las facilidades del Albergue Olímpico de Puerto Rico.

El Secretario o su representante autorizado velarán porque al concederse este tipo de licencia al funcionario o empleado que lo solicite, no se afecte el servicio en su agencia y no se haga uso indebido de la misma.

Licencia con Paga Atletas sobre Sillas de Ruedas, Técnicos y Dirigentes Deportivos Dedicados a los Atletas sobre Sillas de Ruedas.

Se concederá esta licencia a base de tiempo libre suficiente durante el horario regular de las labores del empleado, sin

descuento de sus haberes, para cumplir con sus exigencias de adiestramiento y competencias sin menoscabo de los servicios normales de la agencia.

El Patrono deberá 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 o conveniencia de esta licencia, así como del máximo de tiempo necesario para que el empleado aproveche adecuadamente las facilidades y servicios de dicha Asociación.

El Secretario o su representante autorizado velarán porque al concederse este tipo de licencia al funcionario o empleado que la solicite, no se afecte el servicio en el Patrono.

Licencia con Paga:

Concesión de Tiempo a Empleados para vacunar sus hijos.

Se concederá licencia con paga por un período de cuatro (4) horas a todo empleado que lo solicite, para llevar a vacunar a sus hijos a una institución gubernamental o privada. Los empleados que tienen varios hijos tendrán la obligación de planificar y coordinar las citas de inmunización para reducir al mínimo el uso de esta licencia.

Conjuntamente con la solicitud para utilizar esta licencia el empleado deberá presentar al Patrono la correspondiente certificación indicativa del lugar, fecha y hora en que su hijo o hijos fueron vacunados. De no presentar esta certificación, el tiempo utilizado se descontará de la licencia de vacunaciones acumulada y de no tener balances de esta licencia, el período concedido se descontará del sueldo del empleado.

Licencia con paga para donar sangre

Se concede una licencia con paga por un periodo de ocho (8) horas al año para acudir a donar sangre a todo empleado que

así lo solicite de conformidad a la Ley Núm. 154 del 11 de agosto de 2000.

El empleado deberá presentar evidencia acreditativa de que utilizó el tiempo para este propósito. El Patrono podrá corroborar por cualquier medio que esta licencia se haya utilizado para los propósitos antes establecidos.

Cesión Licencia de Vacaciones

Ley Núm. 44 de 22 de mayo de 1996 tiene como propósito autorizar la cesión de licencias acumuladas de vacaciones, entre empleados de una misma entidad gubernamental, en caso de que el empleado o un miembro de su familia inmediata sufran una emergencia.

Licencia para Asambleístas Municipales

Todo Asambleísta Municipal tendrá derecho a disfrutar de una licencia con paga de cinco (5) días laborables y cinco (5) días sin paga durante cada año natural. Los primeros cinco (5) días serán con sueldo.

El Asambleísta deberá presentar copia de la citación o mandato. Esta licencia será adicional y no concurrente con alguna otra licencia a la que tenga derecho el Asambleísta como empleado.

Concesión de Tiempo para visitar Instituciones Educativas

La Orden Ejecutiva publicada en el Boletín Administrativo Núm. OE-1997-11 de abril de 1997, dispone para conceder tiempo laborable a los empleados, sin reducción de su pago o de sus balances de licencias cuando comparezcan a las instituciones

educativas donde cursan estudios sus hijos para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar.

El tiempo concedido será de cuatro (4) horas laborables al principio y al final de cada semestre escolar. Serán elegibles a esta licencia todos los empleados regulares.

Esta licencia se concederá a los miembros de la Unidad Apropriad para comparecer a instituciones educativas públicas o privadas, donde cursan estudios sus hijos naturales, adoptados legalmente o para otro niño que el empleado tenga la custodia legalmente, para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar.

En aquellos casos en que los hijos estén matriculados en Programas de Educación Especial, esta licencia será de diez (10) horas por cada hijo, según definido en la sección 1 de este artículo, durante el semestre escolar, e incluirá el acompañar al (los) estudiantes a citas médicas.

En caso de que el miembro de la Unidad Apropriadada exceda de las horas antes mencionadas, el exceso se descontará del balance de tiempo compensatorio del empleado.

De no tener balance de tiempo compensatorio, entonces se descontará de la licencia regular que el empleado tenga acumulada. Si el empleado no tuviere balance de vacaciones regulares, entonces se descontará de su sueldo el período de exceso. Esto se hará de acuerdo a lo dispuesto en Reglamento para Empleados de Carrera del Departamento de Agricultura.

Los miembros de la Unidad Apropriadada que tengan varios hijos en instituciones educativas vendrán obligados a planificar y coordinar las visitas a las escuelas, para reducir al mínimo indispensable el uso de esta licencia. Todos los empleados tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restricto de este beneficio, de tal manera que no se afecten los servicios.

Los Supervisor(a) es inmediatos de los empleados tendrán la responsabilidad de asegurarse del cumplimiento estricto de las normas que rigen esta licencia y de que la misma sea utilizada para los fines y propósitos para los cuales fue concedida.

Pago Excesos Licencia de Vacaciones de Enfermedad

La Ley Núm. 156 del 20 de agosto de 1996, otorga el derecho a todos los empleados a que se les pague anualmente la licencia por enfermedad acumulada en excesos de lo establecido por reglamento.

Licencia Sin Paga

La licencia sin paga es un permiso que se concede al empleado para que éste se ausente del trabajo durante cierto y determinado tiempo. En esta licencia no hay desvinculación del puesto y el empleado lo conserva hasta su regreso o renuncia.

a) Disposiciones Generales

- 1. La licencia sin paga no se concederá en caso que el empleado se proponga utilizar la misma para probar suerte en otras oportunidades de empleo.***
 - 2. En el caso que cese la causa por la cual se concedió la licencia, el empleado deberá reintegrarse inmediatamente a su empleo o notificar al Secretario sobre las razones por las que no está disponible, o su decisión de no reintegrarse al empleo que ocupaba***
- b) Además de las licencias sin pagas provistas en otras Secciones de este Reglamento se concederán las siguientes:***
- 1. A empleados con status regular, para prestar servicios en otras agencias del Gobierno o entidad privada, de determinarse que la experiencia que derive el empleado le resolverá una necesidad comprobada de adiestramiento a la Oficina o al servicio público.***

2. *A empleados con status regular o probatorio, para prestar servicios con carácter transitorio conforme se dispone en el último párrafo de la Sección 7.10 del reglamento de Personal: Area Esenciales al Principio de Mérito.*
3. *A empleados con status regular o probatorio, para proteger el status o los derechos a que puedan ser acreedores en casos de:*
 - a) *Una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico u otra entidad, y el empleado hubiere agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones.*
 - b) *Haber sufrido el empleado un accidente de trabajo y estar bajo tratamiento médico con el Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente, y éste hubiere agotado su licencia por enfermedad y licencia de vacaciones.*
4. *A empleados que así lo soliciten luego del nacimiento de un (a) hijo (a). Disponiéndose que ese tipo de licencia sin paga podrá concederse por un período de tiempo que no excederá de seis (6) meses.*
5. *A empleados probatorios o regulares cuando, por razones de impedimento o enfermedad grave de un hijo o hija, cónyuge, padre o madre del empleado, se requiera que éste se ausente del trabajo para cuidar al pariente enfermo o impedido.*

En estos casos el empleado deberá presentar al Patrono, conjuntamente con su solicitud de licencia una certificación médica acreditativa de la enfermedad o impedimento del familiar que requiera su cuidado y del período de ausencia recomendado.

Esta licencia sin paga podrá concederse por un periodo de tiempo que no excederá de seis (6) meses. Igualmente podrá utilizarse en forma supletoria, con posterioridad y en casos sumamente meritorios a la Licencia Familiar y Médica provista en la Sección 11.5 de este Reglamento (Artículo 48 de éste Convenio Colectivo)

c) Duración de la Licencia sin Paga:

La licencia sin paga a excepción de las que se señalan en los sub-incisos (4) y (5) que anteceden, se concederán por un periodo no mayor de un año, excepto que podrá prorrogarse a discreción del Patrono cuando exista una expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo. Al ejercer su discreción el Patrono deberá determinar que se logre por lo menos, uno de los siguientes propósitos:

- 1) Mayor capacitación del empleado o terminación de los estudios para los cuales se concedió originalmente la licencia.*
- 2) Protección o mejoramiento de la salud del empleado*
- 3) Necesidad de retener al empleado para beneficio del Patrono*
- 4) Ayuda para promover el desarrollo de un programa de gobierno, cuando estando trabajando en otra agencia o entidad, el continuar prestando servicios redundará en beneficio del interés público.*
- 5) Está pendiente la determinación final del Fondo del Seguro del Estado en caso de un accidente ocupacional.*
- 6) Está pendiente la determinación final de incapacidad en cualquier acción instada por el empleado ante el Sistema de Retiro del Gobierno u otro organismo.*

d) Cancelación: *El Secretario podrá cancelar una licencia sin paga en cualquier momento, de determinar*

que no se cumple el objetivo por el cual se concedió. En este caso deberá notificar al empleado con cinco (5) días de antelación expresándole los fundamentos de la cancelación.

e) Deber del Empleado: *El empleado tiene la obligación de notificar al Patrono cualquier cambio en la situación que motivó la concesión de su licencia sin paga o de su decisión de no regresar al trabajo al finalizar su licencia.*

ARTÍCULO 40

LICENCIA SINDICAL

Sección 1

Se les concederá una licencia sindical sin sueldo a dos (2) empleados miembros de la Unidad Apropiaada para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo.

Sección 2

La licencia sindical sin sueldo aquí dispuesta no podrá exceder la duración del Convenio Colectivo.

Sección 3

El empleado será elegido de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unión. La Unión le notificará por escrito al Patrono el nombre y número de Seguro Social de los empleados a los que se les habrá de conceder la licencia sindical sin sueldo dispuesta en este Artículo.

Sección 4

El Patrono reintegrará al empleado en el puesto que éste ocupaba al momento de habersele concedido la licencia sin sueldo en cualquier momento cuando éste así lo solicite.

Disponiéndose, que el empleado en licencia sindical deberá notificar al Patrono su interés de reintegrarse al puesto con por lo menos sesenta (60) días antelación a la fecha en que habrá de ser efectiva la reinstalación.

La Unión reconoce que el Patrono podrá cesantear al empleado que esté desempeñando las funciones del puesto del empleado en licencia sindical una vez el empleado en licencia sindical regrese a su puesto regular de carrera.

ARTÍCULO 41

LICENCIA MILITAR

Sección 1

El Patrono concederá licencia militar conforme a lo siguiente:

Adiestramiento de la Guardia Nacional: De conformidad con la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico, Ley 62 de 23 de junio de 1969, enmendada, se concederá licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural a los empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los cuerpos de Reserva de los Estados Unidos durante el período en el cual estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

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

Sección 2

Llamadas a Servicio Militar Activo Nacional – Se concederá licencia militar con paga en los casos de empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador a Servicio Militar Activo Nacional en los siguientes casos y según dispone el Código Militar de Puerto Rico (Ley 62 de 23 de junio de 1969, enmendada):

1. cuando la seguridad pública lo requiera en tales casos como guerra, invasión, insurrección, rebelión, motín, desórdenes públicos o inminente peligro de los mismos;
2. en casos de desastres naturales tales como huracán, tormenta, inundación, terremotos, incendios, y otras causas de fuerza mayor;
3. en apoyo a oficiales del orden público en funciones

- dirigidas al control del tráfico de narcóticos;*
- 4. para recibir, despedir y proveer servicios de transportación y escolta a dignatarios y para participar en paradas, marchas, revistas militares y ceremonias análogas;*
 - 5. cuando ésta constituya una alternativa viable para prestar servicios especializados en salud, equipo técnico de ingeniería o educación y por no estar los mismos igualmente disponibles de fuentes civiles, públicas o comerciales.*

Sección 3 *Servicio Militar Activo*

Se le concederá licencia militar, sin paga, a empleados que ingresen a prestar servicio militar activo, en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Selectivo Federal, por un período de cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) años siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual ingresó.

Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar los periodos de servicios señalados se entenderá que renuncia a su puesto y el Patrono procederá a dejar vacante el mismo.

El empleado no acumulará licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras disfruta de esta licencia militar.

Sección 4

Al solicitar una licencia militar, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar expedida a su nombre en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por el Patrono.

ARTÍCULO 42

LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

Sección 1 Citaciones Oficiales

Cualquier empleado citado oficialmente para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental tendrá derecho a disfrutar de licencia con paga por el tiempo que estuviere ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.

Sección 2

Cuando el empleado es citado para comparecer como acusado o como parte interesada ante dichos organismos no se le concederá este tipo de licencia.

Por parte interesada se entenderá la situación en que comparece en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, tales como demandado o demandante en una acción civil, peticionario o interventor de una acción civil o administrativa.

En tales casos el tiempo que usaren los empleados se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se les concederá licencia sin sueldo por el período utilizado para tales fines.

Sección 3

Se le concederá licencia con paga a un empleado:

- 1. Cuando es citado para servir como testigo, en capacidad no oficial en beneficio del Gobierno en cualquier acción en que el Gobierno sea parte y el empleado no tenga un interés personal en la acción correspondiente; y*
- 2. Cuando el empleado comparece como demandado o querellado en su carácter oficial.*

Sección 4 Servicio de Jurado

Inciso 1 Se le concederá licencia con paga, a todo empleado que le sea requerido servir como jurado en cualquier

Tribunal de Justicia por el tiempo que deba realizar dichas funciones.

El Patrono tendrá facultad para gestionar del Tribunal correspondiente que el empleado sea excusado de prestar este servicio.

Inciso 2 En el caso en que el empleado, estando sirviendo como jurado, sea excusado por el Tribunal por el período de uno (1) o varios días, éste deberá reintegrarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales, tales como agotamiento o cansancio del empleado que se atribuya a su servicio como jurado, por razón de sesiones de larga duración o nocturnas en cuyo caso se le cargarán las ausencias correspondientes a licencia de vacaciones acumuladas por el empleado.

En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumuladas, se le considerará como licencia sin sueldo.

Inciso 3 Compensación por servicios como Jurado o Testigo – El empleado que disfrute de Licencia Judicial no tendrá que rembolsar a la agencia por cualquier suma de dinero recibida por servicio de Jurado o Testigo, ni se le reducirá su paga por dicho concepto.

ARTÍCULO 43
LICENCIA PARA FINES DE FUNERAL

Sección 1

El Patrono le concederá a todo unionado una licencia por funeral de dos (2) días calendario consecutivos en caso del fallecimiento del padre, madre (biológicos o adoptivos), cónyuge, hijo (a), o hermana(o).

Si el fallecimiento ocurre fuera de Puerto Rico se le concederá dos (2) días calendarios adicionales en caso que el sepelio se realice fuera de Puerto Rico.

Sección 2

Se le concederá un (1) día a los unionados en el caso de fallecimiento de abuelas(os), nietos(as), suegras(os), yernos o nueras, o tías(os).

Sección 3

Para tener derecho a esta licencia el empleado deberá presentar copia del correspondiente certificado de defunción.

ARTÍCULO 44

LICENCIA DE MATERNIDAD

Sección 1

La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y “post partum” a que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio.

Sección 2

Toda unionada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento, cuatro (4) semanas después y cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del bebé.

La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum a las que tiene derecho o hasta once (11) semanas de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor

En estos casos la empleada deberá someter al Patrono una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.

Sección 3

Para propósitos de este Artículo, alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante unos procedimientos quirúrgico-obstétricos.

Comprenderá, asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario -inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufiere la madre en cualquier momento durante el embarazo.

Sección 4

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

Sección 5

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

Sección 6

La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el periodo de descanso post-partum, siempre y cuando presente al Patrono certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones.

En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar.

Sección 7

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 8

Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto.

En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de descanso post-partum a partir de la fecha del alumbramiento.

Sección 9

En el caso que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al periodo "post-partum" que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del periodo descanso

“post-partum”, el Patrono deberá concederle una licencia por enfermedad.

En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición.

El Patrono concederá licencia de vacaciones en el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad.

De no tener vacaciones acumuladas se le podrá conceder licencia sin sueldo hasta que se recupere.

Sección 10

La empleada que sufra un aborto podrá reclamar los mismos beneficios de que goza la empleada que tiene alumbramiento normal.

Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.

Sección 11

De producirse el parto en el período de vacaciones, la empleada tendrá derecho a acogerse a licencia de maternidad y el balance de vacaciones regulares le será acumulado.

Sección 12

La empleada que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goce una empleada que tiene un alumbramiento normal.

Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba el menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

Sección 13

La licencia por maternidad se podrá conceder a empleadas que estén en uso de cualquier tipo de licencia con o sin sueldo. Estas se cancelarán a la fecha en que dichas empleadas comiencen a disfrutar de licencia por maternidad.

Sección 14

Al vencimiento de una licencia por maternidad, se podrá conceder licencia sin sueldo por un término no mayor de seis (6) meses para el cuidado del niño recién nacido.

Sección 15

El Patrono autorizará el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente.

El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo.

ARTÍCULO 45

LACTANCIA

Sección 1

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

El Patrono proveerá un lugar habilitado a la madre lactante para la extracción de la leche materna en su centro de trabajo cuando ello no conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales y sujeto a la disponibilidad de los recursos económicos.

ARTÍCULO 46
CENTRO DE CUIDADO DE INFANTES

Sección 1

El Patrono, en la medida de lo posible, podrá realizar gestiones interagenciales o con los municipios para conseguir facilidades de centros de cuidado de infantes, de manera que no incurra en gastos onerosos para la agencia.

ARTÍCULO 47

LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1

Se le concederá licencia por paternidad, por un periodo de cinco (5) días laborables a todo empleado cubierto por este Convenio para atender el nacimiento de un hijo (a).

El empleado será responsable de presentar el certificado de nacimiento correspondiente. Al reclamar este derecho, el empleado deberá estar legalmente casado o cohabitando con la madre del menor, lo cual certificará. Además, certificará que no ha incurrido en violencia doméstica.

Sección 2

El Patrono le hará extensiva una licencia por paternidad de cinco (5) días laborables al empleado que adopte un niño sin límite de edad. Para que el empleado pueda tener derecho a esta licencia tendrá que someter copia certificada del certificado de adopción.

Sección 3

La licencia por paternidad comenzará a contar a partir de la fecha del nacimiento del hijo (a) y en el caso de la adopción a partir de la fecha en que se reciba al niño en el núcleo familiar.

ARTÍCULO 48

LICENCIA REGULAR DE VACACIONES

Sección 1

El Patrono notificará a los unionados, dos (2) veces al año, el balance de vacaciones que éstos tengan acumulados.

El unionado tendrá derecho a reclamar cualquier diferencia ante el Patrono. Deberá presentar por escrito junto con su reclamación evidencia que sostenga su posición.

Sección 2

El Director(a) o Supervisor(a) de cada área será responsable de preparar un plan de vacaciones anualmente en coordinación con los empleados.

En dicho plan el Director(a) o Supervisor(a) procurará alternar vacaciones con el empleado en los meses de verano y navidad, tomando en consideración el derecho de cada empleado a disfrutar en igualdad de condiciones de estos dos periodos.

Sección 3

Aquellos empleados que necesiten tomar sus vacaciones en otros meses del año así lo notificarán para que el Director(a) o Supervisor(a) lo incluyan en el plan.

Por circunstancias especiales, se podrán anticipar licencias de vacaciones a empleados cubiertos por este convenio que hayan prestado servicios por más de un (1) año si se tiene la certeza de que se reintegrarán a sus trabajos.

La licencia anticipada no excederá de treinta (30) días laborables, se concederá por recomendación del Supervisor(a) inmediato del empleado y con la aprobación previa por escrito del Secretario o el funcionario en quien éste delegue.

Los empleados a quienes se les anticipen vacaciones y se separen del servicio, voluntaria o involuntariamente, le reembolsarán al Gobierno de Puerto Rico la suma de dinero correspondiente al balance de vacaciones anticipadas que estuviere al descubierto

ARTÍCULO 49

LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

Sección 1

En la eventualidad de que un unionado padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, el Patrono podrá concederle una licencia sin sueldo hasta un máximo de doce (12) meses consecutivos.

El empleado deberá someter toda la documentación que el Patrono estime necesaria para poder evaluar y considerar la solicitud de licencia.

Sección 2

El empleado mantendrá su status mientras se encuentre en uso de dicha licencia.

Sección 3

Una vez concluida la licencia, el empleado se reintegrará a su trabajo y disfrutará de los aumentos de sueldo que hubiese adquirido su puesto.

Para poder ser acreedor a dicho beneficio, el empleado deberá reinstalarse el día laborable siguiente a la fecha de vencimiento de la licencia.

Del empleado ser acreedor a los derechos concedidos por la Ley A.D.A., se procederá de acuerdo a ésta. Esta licencia es concurrente con la licencia provista por la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica de 1993, según enmendada.

Sección 4

El Patrono podrá corroborar el uso de estas licencias, y de entender que hubo uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias

ARTÍCULO 50
LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Sección 1

La licencia familiar y médica estará reglamentada a tenor con lo dispuesto en la Ley “Family Medical Leave Act.” y la Ley 184.

Sección 2

Los unionados podrán hacer uso de su licencia por enfermedad o vacaciones en sustitución total o parcial de la licencia familiar y médica.

ARTÍCULO 51

ACOMODO RAZONABLE

Sección 1

Cuando un unionado no pueda acogerse al retiro por incapacidad ocupacional o no ocupacional, por razones justificadas, y no pueda realizar las tareas esenciales del puesto que ocupa; pero sin embargo, pueda realizar las tareas esenciales de otro puesto dentro de la Unidad Apropriada, el Patrono podrá brindar un acomodo razonable de acuerdo a la ley ADA. Dicha determinación será incluida como parte del informe mensual de transacciones que el Patrono le hace a la Unión.

ARTÍCULO 52

ASCENSOS

Los ascensos a concederse a los empleados se regirán según lo dispongan las leyes y los reglamentos que los promulgan. A manera de orientación, la ley y el reglamento actual disponen lo siguiente:

Definición

*Se entenderá por **ASCENSO** el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones o salario básico del nivel superior.*

*Se entenderá por **PUESTO** el conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por la autoridad nominadora, que requieren el empleo de una persona.*

*Se entenderá por **CLASE O CLASE DE PUESTO** un grupo de puestos cuyos deberes, índole de trabajo, autoridad y responsabilidad sean de tal modo semejantes que puedan razonablemente denominarse con el mismo título; exigirse los mismos requisitos mínimos, utilizarse las mismas pruebas de aptitud y aplicarse la misma escala de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.*

Sección 1

Los empleados de la Unidad Apropiaada serán ascendidos según las disposiciones del Artículo 7; Sección 7.2, del Reglamento de Personal para Empleados de Carrera del Departamento de Agricultura que esté vigente y de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, conocida como Ley para la Administración de Recursos Humanos en el Servicio Público, Artículo 6, Sección 6.4; Inciso 1.

Sección 2

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

Todo ascenso se hará con atención al principio de mérito, las leyes aplicables y según establecido en los Reglamentos de Personal para los empleados de Carrera del Departamento de Agricultura.

Sección 3

Al cubrir un puesto vacante en el Departamento se dará la oportunidad de competir a todo solicitante que cumpla con los requisitos y cualifique. El Patrono seleccionará al candidato para cubrir la plaza vacante; lo que constituye un ascenso tomando en consideración, entre otros factores, la preparación académica, la experiencia y antigüedad del candidato en el servicio público.

Disponiéndose que los miembros de la Unidad Apropiada que reúnan los requisitos y califiquen para el puesto vacante tendrán consideración prioritaria, respetando y de conformidad, con las disposiciones que rigen el principio de mérito.

Sección 4

Con el fin de establecer sistemas que hagan viable el ascenso de los empleados de carrera, regirán las siguientes normas:

- a) El plan de clasificación deberá estructurarse de forma tal que permita la movilidad de los empleados hacia puestos superiores, tanto interagencial como intragencial, conforme a los conocimientos y experiencias adquiridos. El Plan deberá identificar las líneas lógicas de ascensos entre las distintas clases de puestos.*
- b) El Patrono determinará las clases de puestos que requieren se cubran mediante el ascenso de empleados. Esta determinación se hará en base a la naturaleza de las funciones de las clases de puestos y a las necesidades particulares del Patrono. Las reglas específicas sobre lo establecido estarán contenidas en las normas de reclutamiento que se establezcan para cada clase de puesto.*

- c) Se podrán efectuar ascensos de empleados dentro del Departamento o la Corporación, entre éstas o agencias que son Administradores Individuales.*
- d) Cuando la acción de personal ocurra de un Administrador Individual al Departamento o la Corporación, de no haberse establecido una equivalencia mediará una certificación de ésta, indicativa de que el puesto que pasa a ocupar el empleado corresponde a una clase de puesto con funciones de nivel superior.*
- e) En todo caso de ascenso se verificará y certificará por el Patrono que el candidato seleccionado reúne los requisitos mínimos establecidos para ocupar el puesto. Esta verificación se hará tomando como base la última convocatoria a examen emitido o en su lugar, la norma de reclutamiento vigente. En ausencia de ésta se utilizará la especificación de clase.*
- f) Todo empleado ascendido deberá cumplir con el periodo probatorio asignado a la clase a la cual ascienda, excepto en los casos transitorios, ascensos como resultado de reclasificaciones de puesto por virtud de un error en la clasificación original, por evolución del puesto o modificación al plan de clasificación.*

Sección 5

Como norma general, los empleados ascienden a través de procesos de competencia circunscritos a empleados de carrera con status probatorio o regular entre el Departamento, la Corporación u otros Administradores Individuales.

También pueden ascender como resultado de haber participado en procesos de libre competencia conjuntamente con todo aspirante calificado e interesado, para la clase de puesto con funciones de nivel superior.

En ambos casos el ascenso se realiza mediante la selección del candidato de una certificación de elegibles. La

fecha será siempre posterior a la fecha en que se expida la certificación.

Sección 6

Los términos y condiciones aplicables para los ascensos sin oposición, ascensos transitorios o ascensos como resultado de reclasificación de puestos, serán las contenidas en los Reglamentos de Personal para los Empleados de Carrera del Departamento de Agricultura. Los mismos que serán sujetos a revisión por parte de la Unión y de no haber acuerdo se procederá según establece el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Sección 7

El empleado ascendido podrá regresar al puesto que ocupaba previo a su ascenso, o a un puesto igual o similar al que él ocupaba en las siguientes situaciones:

- 1. Si no aprueba el periodo probatorio del puesto ocupado en ascenso.*
- 2. En cualquier momento dentro del término de dicho periodo probatorio.*

Al regresar a su puesto anterior, el empleado retendrá el salario y los beneficios que disfrutaba antes de producirse el ascenso.

Sección 8

Los empleados representados por este Convenio no serán objeto de ninguna medida disciplinaria por el hecho de no haber aceptado un ascenso. Tampoco serán descalificados para otros ascensos que surjan posteriormente.

ARTÍCULO 53

DESCENSOS

Los descensos a concederse a los empleados se regirán según lo dispongan las leyes y los reglamentos que los promulgan. A manera de orientación, la ley y el reglamento actual disponen lo siguiente:

Definición

Significa cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones y salario básico de nivel inferior.

Sección 1 - Motivos del Descenso

- 1. a solicitud por escrito por parte del empleado*
- 2. por falta de fondos o trabajo en las agencias y no se le pueda ubicar en un puesto similar al que ocupaba, en cuyo caso se le orientará sobre su derecho a apelar mediante una querrela ante el Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje.*

Sección 2 - Normas

Cuando un miembro de la Unidad Apropiada sea descendido, éste y la Unión deben recibir una notificación escrita. Dicha notificación debe hacerse con treinta (30) días laborables de antelación a la ocurrencia de dicho evento. Los empleados descendidos deberán cumplir con los requisitos mínimos de la clase de puesto al cual sea descendido.

Sección 3

El empleado deberá expresar por escrito con copia a la Unión su conformidad con el descenso. Esta notificación tendrá un término no mayor de diez (10) días calendarios a partir del recibo de la notificación escrita. El miembro cubierto por este Convenio Colectivo no será sujeto a periodo probatorio alguno por motivo de este descenso. Entendiéndose que a ningún empleado descendido se le aplicará un periodo probatorio.

ARTÍCULO 54

LICENCIA PARA GRADUACIONES

Sección 1

El Patrono no descontará de la licencia de vacaciones las fechas que el unionado utilice para asistir a los actos de graduaciones de sus hijos; cuando los mismos se celebren en días laborables, hasta por un día al año, por cada hijo.

Sección 2

El unionado que utilice este beneficio deberá notificar con anticipación a su Supervisor (a) Inmediato con no menos de treinta (30) días de anticipación. En caso de surgir cancelación del evento por motivos extraordinarios o modificación de la fecha, eso no alterará la autorización previa.

Sección 3

Para el disfrute de esta licencia se utilizará como evidencia el programa de graduación, si éste indica el nombre del graduando; de lo contrario, se deberá someter certificación de la escuela correspondiente.

ARTÍCULO 55

DÍA DEL CUMPLEAÑOS

Sección 1

El Patrono concederá libre, sin cargo a licencia, el día del cumpleaños del empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio Colectivo cuando dicho día sea laborable.

El empleado que cumpla años el día 29 de febrero de año bisiesto o en día feriado oficial disfrutará de este beneficio el próximo día laborable. El del año bisiesto lo disfrutará el 1 de marzo.

Sección 2

El beneficio dispuesto en la Sección 1 estará sujeto a las siguientes condiciones:

- 1. El empleado deberá comunicarle a su supervisor con por lo menos cinco (5) días laborables con anterioridad a la fecha de su cumpleaños.*
- 2. Ningún área deberá tener dos (2) o más empleados ausentes simultáneamente en uso de licencia de cumpleaños. Cuando ocurra este conflicto el empleado de menor antigüedad lo disfrutará el siguiente día laborable o según acuerdo entre los empleados y el supervisor.*
- 3. El supervisor autorizará el día de cumpleaños de no afectarse los servicios.*
- 4. El empleado deberá estar trabajando al momento de solicitar el beneficio.*
- 5. En caso de emergencia, este día podrá suspenderse y lo disfrutará tan pronto sea posible, previa coordinación con el supervisor inmediato.*

ARTÍCULO 56

RECESOS ADMINISTRATIVOS

Sección 1

Cuando el Patrono decida efectuar recesos administrativos, el tiempo de trabajo que el Patrono conceda libre a los unionados será con paga y sin cargo a licencia por vacaciones hasta un máximo de tres (3) días laborables por cada receso. Este derecho estará sujeto a que el empleado no esté disfrutando de cualquier tipo de licencia de aquellas que se solicitan mediante el formulario DA-13.

Sección 2

Cuando el unionado, por las necesidades del Patrono, no pueda gozar de dicho receso administrativo, éste será responsable de proveerle todas las herramientas de trabajo, tales como el libre acceso a su oficina, equipo de comunicación y otros materiales.

El Patrono hará constar por escrito quienes no tendrán el beneficio del receso administrativo y proveerá todo lo necesario al unionado para éste poder cumplir con su trabajo. El Patrono hará los arreglos administrativos para que estos empleados puedan disfrutar de los tres días concedidos por receso en este artículo

Sección 3

Cuando el día de cumpleaños del unionado coincida con un día que se le exija trabajar en el receso administrativo, el Patrono le concederá otro día para su disfrute, previa coordinación con el supervisor inmediato.

Sección 4

El Patrono notificará por escrito a los unionados, con treinta (30) días de anticipación, si habrá el receso administrativo. De no hacerse tal notificación, no se podrá decretar el receso.

ARTÍCULO 57
FONDO DE BECAS PARA MEJORAMIENTO
PROFESIONAL

Durante el primer año de vigencia de este convenio colectivo el Patrono hará disponible la cantidad de \$10,000.00 que no se utilizó durante el tercer año del anterior convenio colectivo. Las aportaciones para años futuros serán negociadas posteriormente, según se acuerde.

ARTÍCULO 58
COLEGIACIÓN Y LICENCIAS PROFESIONALES

Este artículo se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable, como se expondrá en el Artículo 61, adelante. Su redacción final será plasmada por escrito mediante estipulación y formará parte de este convenio. Su versión final será vinculante y prevaeciente.

ARTÍCULO 59

INTERRUPCIÓN EN EL SERVICIO

Sección 1

En caso de interrupciones en el servicio de energía eléctrica o agua, o una avería en el sistema de aire acondicionado, el Patrono autorizará la salida del personal si las condiciones ambientales o de trabajo son tales que impiden la ejecución de los trabajos y no se prevé que la situación se pueda corregir en un plazo de tres (3) horas. Disponiéndose, que el tiempo que estos empleados estén sin trabajo debido a estas circunstancias se les pagará como tiempo trabajado. El empleado con problemas de salud preexistentes y documentados que pueda afectarse en mayor medida que otros empleados podrá ser excusado antes y no tendrá que permanecer en las áreas de trabajo.

ARTÍCULO 60
PROGRAMA DE CAMPAMENTO DE VERANO

El Patrono notificará a los empleados de la Unidad Apropriada, con copia a la Unión, con quince (15) días laborables de anticipación, si tiene la intención de implantar un Programa de Campamento de Verano para hijos de empleados de la Unidad Apropriada, para negociar sobre ello.

ARTÍCULO 61
CLÁUSULAS ECONÓMICAS, VIGENCIA Y
RATIFICACIÓN

Este Convenio Colectivo estará en vigor desde el 1ro de marzo de 2006. Las partes aplazarán la negociación de todos los asuntos económicos pendientes de un acuerdo para discutirlos comenzando el 1 de mayo de 2006, a petición de la Unión, hasta llegar a un acuerdo que será válido hasta la expiración de este convenio, el 28 de febrero de 2009. Los asuntos económicos a ser negociados de esta forma serán los siguientes: Salarios, Planes médicos, Bonificación, Bono de Navidad y Colegiación y licencias profesionales.

También se negociará el artículo propuesto de Clasificación y retribución de puestos.

Además, efectivo treinta (30) días después de la ratificación del convenio por ambas partes, se les otorgará a los empleados de la unidad apropiada un bono de ratificación, no recurrente, de \$200.00.

Así ha sido ratificado mediante votación secreta por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropiada que participaron en asamblea que se celebró a esos fines el 24 de febrero pasado, así certificado mediante declaración jurada por el Secretario de la Unión; y ratificado por el Patrono el 1 de marzo de 2006, por lo cual suscriben para así hacerlo constar, el Secretario del Departamento de Agricultura, el Director Ejecutivo de la Corporación de Desarrollo Rural del Estado Libre Asociado

de Puerto Rico y los miembros del Comité Negociador, todo ello de acuerdo a la ley.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de marzo de 2006.

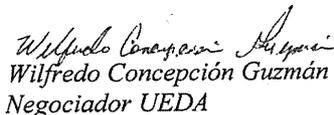

José Orlando Fabre Laboy
Secretario de Agricultura


Carmen Cruz García
Presidenta Unión Empleados
Departamento de Agricultura y CDR

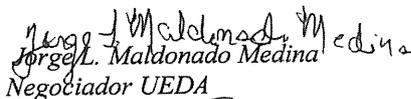

Salvador Ramírez Cardona
Director Ejecutivo
Corporación de Desarrollo Rural

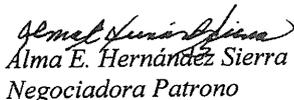

Fernando Jarbe Berrios
Representante Internacional UAW

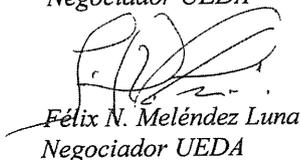

Federico Freytes Mont
Portavoz Patrono

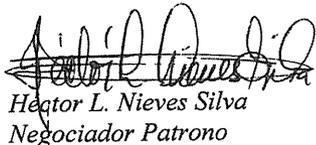

Wilfredo Concepción Guzmán
Negociador UEDA

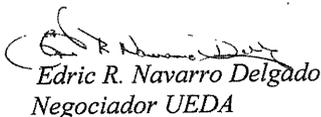

Magdalis González Ríos
Negociadora Patrono

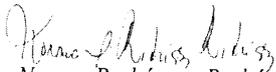

Jorge L. Maldonado Medina
Negociador UEDA

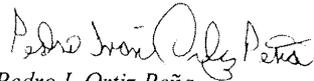

Alma E. Hernández Sierra
Negociadora Patrono

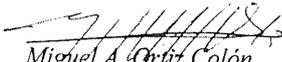

Félix N. Meléndez Luna
Negociador UEDA


Héctor L. Nieves Silva
Negociador Patrono

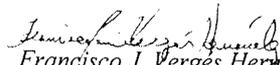

Edric R. Navarro Delgado
Negociador UEDA


Norma Rodríguez Rodríguez
Negociadora Patrono


Pedro I. Ortiz Peña
Negociador UEDA


Miguel A. Ortiz Colón
Asesor Patrono


Migdalia Valentín Torres
Negociadora UEDA


Francisco J. Vergés Hernández
Negociador UEDA

APÉNDICE I

CLASIFICACIONES INCLUIDAS EN LA UNIDAD APROPIADA

Certificación de Representante Exclusivo Enmendada (Certificación #013 (E-3)) (Las partes se reservan el derecho de solicitar clarificación de esta certificación o de la Unidad Apropriada, de así entenderlo necesario)

**ADMINISTRADORA DE SISTEMAS DE OFICINA I, II, II-
(EXCLUIDOS: 001-00046; 0001-00087)**

AGRIMENSOR

AGRÓNOMO I, II, III

(EXCUIDOS DA: 10-00661; 10-00659;10-00751;10-00758;10-00951;3061-00337;06f-0014 –EXCLUIDOS CDR: 325 Y 326)

AGRÓNOMO IV (EXCLUIDOS DA: 10-00943; 10-00766;06-00467;01-00944)

ANALISTA DE PRESUPUESTO I

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS I, II

ASISTENTE DE OFICIAL DE CUIDADO DIURNO

AUXILIAR DE AGRONOMIA

AUXILIAR DE IMPRENTA

AUXILIAR DE INGENIERIA

AUXILIAR DE LABORATORIO

AUXILIAR DE PLANTA DE FUMIGACION

AUXILIAR DE QUIMICA

AUXILIAR DE SISTEMAS DE OFICIAN I, II, III

AUXILIAR DE VETERIANRIA

AUXILIAR FISCAL I, II, III

AYUDANTE DE ECONOMISTA DEL HOGHAR

AYUDANTE DE PERITO ELECTRISISTA

CARPINTERO

CONDUCTOR DE AUTOMOVIL

CONDUCTOR DE CAMIONES

CONSERJE

CONSERJE I Y II

CONSERJE MENSAJERO

CONTADOR

**COORDINADOR DE REPARACION Y MANTENIMIENTO DE
VEHICULOS**

DELINEANTE DE INGENIERIA

ECONOMISTA I, II Y III

ECONOMISTA DEL HOGAR I, II Y III

EDITOR DE INFORMACION

ENCARGADO DE LA PROPIEDAD

ENCARGADO DE OPERACIONES PESQUERAS
ESPECIALISTA EN RECURSOS PESQUEROS
ESTADISTICO I Y II
FOTOGRAFADOR
FOTOGRAFO
GUARDALMACEN I Y II
GUARDIA DE SEGURIDAD
INGENIERO DE ENTRENAMIENTO
INGENIERO LICENCIADO
INSPECTOR AGRICOLA
INSPECTOR DE FACILIDADES PESQUERAS
INSPECTOR DE GANADO I Y II
INSPECTOR DE MERCADOS
INSPECTOR DE PLAGUICIDAS
JARDINERO
MECANICO GENERAL
MENSAJERO
MENSAJERO CONDUCTOR
OFICIAL ADMINISTRATIVO (EXCLUIDOS PUESTOS 261 Y 245)
OFICIAL ADMINISTRATIVO I, II Y III
OFICIAL DE CERTIFICACION
OFICIAL DE CUIDADO DIURNO
OFICIAL DE DESARROLLO DE FACILIDADES PESQUERAS
OFICIAL DE NOMINAS
OFICIAL DE PLAGUICIDAS I Y II
OFICIAL DE RELACIONES PUBLICAS
OFICIAL DE ZOOTECNICA I Y II
OFICINISTA (PLAN CLASIFICACION C.D.R.)
OFICINISTA I, II, III Y IV
OFICINISTA DE ESTADISTICAS
OPERADOR DE CUADRO TELEFONICO
OPERADOR DE EQUIPO IMPRENTA
OPERADOR DE EQUIPO DE PROCESAR DATOS
OPERADOR DE EQUIPO DE PROCESAR DATOS I, II Y III
OPERADOR DE EQUIPO DE REPRODUCCION
OPERADOR DE GRUA
PAGADOR
PERITO ELECTRICISTA
PLOMERO
PROGRAMADOR DE SISTEMAS ELECTRONICOS I Y II
QUIMICO I, II Y III
RECAUDADOR
RECAUDADOR AUXILIAR
RECEPCIONISTA-TELEFONISTA
RECOPIADOR DE DATOS

TECNICO DE CONSERVACION DE TERRENOS
TECNICO DE MICROSCOPIA DE ALIMENTOS
TECNICO DE REFRIGERACION
TECNICO DE SISTEMAS DE OFICINA I, II Y III (EXCLUIDO
PUESTO 208 DE C.D.R.)
TECNOLOGO MEDICO
TRABAJADOR
TRABAJADOR DE CONSERVACION
TRABAJADOR DE CONSTRUCCION I Y II
TRABAJADOR DE MANTENIMIENTO DE EQUIPO
TRABAJADOR DE SANIDAD VEGETAL
VETERINARIO (EXCLUIDOS PUESTOS 12000550 Y 12000600)

SE EXLUYE ADEMAS, TODO EL PERSONAL QUE DISPONE LA LEY:
DE CONFIANZA, TRANSITORIOS, IRREGULARES Y POR JORNAL.

ORDEN ADMINISTRATIVA 2005- 021

**DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y
PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR
QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN
EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA**

PROPÓSITO

Mediante la Ley 17 de 22 de abril de 1988, se adoptó como política pública en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico prohibir el hostigamiento sexual en el empleo e imponer responsabilidades al respecto, por considerarse dicha práctica como una ilegal e indeseable que discrimina por razón de sexo y que atenta contra el principio constitucional reconocido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta legislación requiere, entre otros particulares, que los patronos mantengan el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación, y que expongan claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados, de forma tal que se garantice la seguridad y dignidad en el empleo.

La presente Orden tiene el propósito de declarar nuestro más firme y decidido repudio a la práctica de hostigamiento sexual en el empleo y establecer, por consiguiente, que dicha práctica está terminantemente prohibida en el Departamento de Agricultura, por entender que está reñida con la norma invariable que prevalece en este Departamento de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo, y no discriminar por razón de edad, sexo, color, raza, origen, condición social, creencias políticas y religiosas o impedimentos físicos.

Por hostigamiento sexual en el empleo se entiende cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando la sumisión a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- b. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo, que afectan a esa persona.
- c. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Ningún empleado de este Departamento tiene que someterse o tolerar actos de esta naturaleza, como tampoco ningún funcionario, empleado o supervisor de este Departamento está autorizado a someter a algún empleado a hostigamiento sexual de clase alguna en el centro de trabajo. El empleado o funcionario que así actúe, lo hace en violación a las normas del Departamento de Agricultura que expresamente prohíben este tipo de conducta y se atiene, por consiguiente, a las consecuencias de sus actos, que pueden conllevar la imposición de medidas disciplinarias.

Es política reiterada de este Departamento exigir de todo el personal, y en especial del que rinde labores de supervisión, que observe durante el desempeño de sus funciones las más altas normas de profesionalismo y buen comportamiento, y que vele, además, por la calidad del ambiente de trabajo. Esa es una responsabilidad ineludible que no acepta excepciones.

A tono con lo anterior, y en ánimo de cumplir con la responsabilidad legal que le impone la Ley 17 de 1988 a todo patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, aparte de repudiar enérgicamente dichas prácticas y advertir a los supervisores y empleados de este Departamento de su responsabilidad y correcto proceder en torno al asunto, por

la presente se adopta el procedimiento interno que deberá seguir cualquier empleado o funcionario de este Departamento que se considere víctima de hostigamiento sexual en el empleo o que se sienta afectado de alguna forma por conducta análoga e interese presentar una queja formal contra el hostigador.

PROCEDIMIENTO:

Presentación de la Querella

Cualquier empleado o funcionario que desee proveer una investigación por hostigamiento sexual en el empleo deberá presentar su querella, en forma verbal o escrita, ante el supervisor inmediato. En caso de que el querellado sea el supervisor inmediato, el querellante deberá presentar su querella ante el director de la oficina, programa o área correspondiente.

Es deber de todo empleado o funcionario de este Departamento que conozca de propio y personal conocimiento de un acto de hostigamiento sexual en el empleo, informar al supervisor inmediato de tal situación, quien procederá de conformidad con la presente Orden Administrativa.

En casos relacionados con reclutamiento de personal, la persona afectada deberá presentar su querella ante el Secretario Auxiliar de Asuntos Gerenciales.

El supervisor que reciba una querella de hostigamiento sexual en el empleo deberá inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos del Departamento y tomará las medidas pertinentes que entienda necesarias, a fin de evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada. Igualmente le informará al querellante de los derechos y remedios disponibles en la Ley 17 de 1988.

Investigación

La Oficina de Recursos Humanos del Departamento deberá practicar la investigación correspondiente sobre todo caso

que le sea referido por los supervisores o directores de programas. La investigación se iniciará dentro del plazo de diez (10) días de haberse presentado la querrela.

La investigación abarcará todos los hechos denunciados por el querellante e incluirá la toma de declaraciones juradas tanto al querellante como a todos los posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación, cuyas declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formará parte del expediente de investigación.

Durante la investigación no se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior del querellante, ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento.

La investigación se realizará con todo el rigor que la situación amerite, independientemente de que la conducta denunciada haya cesado o que el querellante se haya sometido a las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto del procedimiento.

Los empleados y funcionarios de este Departamento deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual. Se tomarán medidas para la protección de los testigos o personas que colaboren en la investigación frente a posibles represalias. Estas medidas serán las siguientes:

La participación del empleado en la investigación no constará en su récord.

El testigo o colaborador podrá presentar una querrela cuando se tomen decisiones sobre su estatus o condiciones de empleo o cuando éstos se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.

La Oficina de Recursos Humanos rendirá un informe con el resultado de su investigación, incluyendo la determinación de si de la evidencia recopilada se ha probado o no la conducta imputada; dicho informe se referirá a la Oficina de Asuntos Legales, con toda la evidencia recopilada.

Vista Informal

Atendida prontamente la querrela e investigada debidamente, conforme a lo antes expuesto, se celebrará una vista informal en la Oficina de Asuntos Legales del Departamento, en la fecha y hora que allí se determine, en la que al querrellado se le permita responder a los cargos.

La celebración de dicha vista informal se le notificará personalmente al querrellado con suficiente antelación, que nunca será con menos de diez (10) días a la celebración de la misma. En la notificación se le informará adecuadamente al querrellado el propósito o naturaleza de la vista informal y las medidas disciplinarias a las cuales se expone; se le enviará copia de las declaraciones juradas tomadas y de cualquier otra evidencia que obre en el expediente de la investigación y se le advertirá de su derecho de hacer todas las alegaciones que desee y de presentar toda la prueba que desee en su favor y de explicar, personalmente o por escrito, las razones por las cuales no deba ser disciplinado. Se le advertirá también de su derecho a estar asistido por la persona, o abogado, que entienda necesaria, o en el caso de ser unionado, por su representante sindical.

Si el querrellado no comparece a dicha vista, ni justifica su incomparecencia, se entenderá que acepta haber cometido los hechos imputados.

Informe y Recomendaciones

1. Sometido el caso, luego de celebrada la vista contemplada en el inciso anterior, dentro del plazo de veinte (20) días el funcionario a cargo de la vista informal deberá evaluar la evidencia recibida, preparar y rendir un informe detallado al Secretario.
2. El informe que deberá rendir el funcionario contendrá las determinaciones de hecho, conclusiones y recomendaciones de rigor que permitan al Secretario

emitir una determinación final sobre el asunto, según corresponda en derecho.

Determinación Final

El Secretario, luego de recibir y considerar el informe a que se refiere el inciso anterior, emitirá la determinación que entienda proceda en el caso.

El Secretario podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el funcionario, pero tomará en cuenta las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada y probada al querellado al resolver en torno al asunto.

De mediar una determinación adversa al empleado o funcionario, el Secretario le advertirá a éste de su derecho a apelar la misma ante la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público o la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en caso de ser unionado, dentro del término de treinta (30) días a partir del recibo de la notificación en el primer caso y dentro de diez (10) días en el segundo caso.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS

Cualquier empleado o funcionario que se determine ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo conforme al procedimiento aquí establecido, será sancionado a discreción del Secretario, dependiendo de la naturaleza y gravedad de los hechos probados en su contra, a tenor con las disposiciones aplicables contenidas en los Reglamentos de Personal para los Servicios de Carrera y Confianza del Departamento de Agricultura y la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado.

El empleado o funcionario de este Departamento que se niegue a cooperar u obstruya una investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual en el empleo,

estará incurriendo en violación a las normas de conducta que aquí se establecen y podrá ser sancionado por el Secretario de conformidad a las disposiciones de los Reglamentos de Personal para los Servicios de Carrera y Confianza del Departamento de Agricultura y la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado.

Si se determina que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas ajenas al Departamento, el Secretario tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

La presente Orden Administrativa entrará en vigor inmediatamente y se les notificará a todos los empleados y funcionarios del Departamento. Se fijará además, copia de ella en el tablón de avisos situado en el pasillo del primer piso contiguo a la Oficina de Recursos Humanos.

Los exhorto a fomentar y a mantener un ambiente de trabajo adecuado que propicie una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo para beneficio, tranquilidad y desarrollo de todos y del servicio público.

De Estricto Cumplimiento. En San Juan, Puerto Rico a 24 de agosto de 2005.

(firmado)

José O. Fabre Laboy
Secretario de Agricultura

AEHS/sba

