

POLICIA DE PUERTO RICO

CONVENIO COLECTIVO 2008-2011



**ORGANIZACION SINDICAL
EMPLEADOS CIVILES ORGANIZADOS
" E.C.O. "**

CONVENIO COLECTIVO

2008-2011

EMPLEADOS CIVILES
POLICIA DE PUERTO RICO



**EMPLEADOS CIVILES ORGANIZADOS
"E.C.O."**

**AFILIADA A LA FEDERACION PUERTORRIQUEÑA DE POLICIAS
LOCAL 4000, DE LA INTERNATIONAL UNION OF POLICE
ASSOCIATIONS AFL-CIO**

INDICE ORDEN TEMATICO

ARTICULO	PAG
COMPARECENCIA	1
RECONOCIMIENTO	2
DECLARACION DE PRINCIPIO	4
DERECHOS DE LA ADMINISTRACION	6
DERECHOS DE LA UNION	7
BONO DE RATIFICACION	8
SALARIO	8
DIA DE CUMPLEAÑOS	9
COLEGIACION Y LICENCIAS PROFESIONALES	10
CENTRO DE CUIDO DIURNO	11
TIEMPO DE PAGO	12
VACUNACION	12
UNIDAD APROPIADA	13
INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA	14
MEMBRESIA	15
NOTIFICACION DE FUNCIONES	16
DERECHO DE ACCESO A INFORMACION	17
MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO	18
SUBCONTRATACION	18
ACUERDO DE NO-DISCRIMEN	19

DERECHOS ADQUIRIDOS	20
DISPOSICIONES RELACIONADAS AL PRINCIPIO DE MERITO	20
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	21
PROCESO DE NOTIFICACION DE CAMBIO DE PUESTO COMPRENDIDO EN LA UNIDAD APROPIADA	23
ASCENSOS	24
DESCENSOS	27
RENUNCIAS	29
TRASLADOS DENTRO DE LA AGENCIA	29
REUBICACIONES	32
ANTIGÜEDAD	33
DESPIDOS	34
EXPEDIENTES DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD APROPIADA	35
PROCEDIMIENTO EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL	41
PUESTOS VACANTES	42
AUMENTOS DE SUELDO POR MERITO	44
DIFERENCIALES	45
PASOS POR RETIRO	46
ACOMODO RAZONABLE	46
DESCUENTO DE CUOTAS, CARGOS	47
DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNION	50
TABLON DE EDICTOS	53
DIETAS, MILLAJE Y ALOJAMIENTO	54
CONTABILIDAD DE TIEMPOS LIMITES	56
JORNADA DE TRABAJO	57

REGISTRO DE INFORME DE ASISTENCIA	58
HORAS EXTRAS DE TRABAJO	59
PROGRAMA DE HORARIO EXTENDIDO	61
ACCION DISCIPLINARIA	63
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ALBITRAJE	65
PROCEDIMIENTO ACELERADO EN ARBITRAJE DE QUEJAS Y AGRAVIOS	75
PRUEBA PARA DETECTAR EL USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS	76
LICENCIAS	76
LICENCIA SINDICAL	77
LICENCIA REGULAR DE VACACIONES	77
LICENCIA POR ENFERMEDAD	81
LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA	85
LICENCIA MILITAR	87
LICENCIA DE MATERNIDAD	88
LICENCIA POR PATERNIDAD	92
LICENCIA SIN SUELDO MEDICO FAMILIAR	92
LICENCIA SIN SUELDO	93
LICENCIA SIN SUELDO PARA ESTUDIOS	94
LICENCIA PARA FINES FUNERALES	95
LICENCIA CON FINES JUDICIALES	96
LICIENCIA CON PAGA PARA DONAR SANGRE	96
LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR A LOS HIJOS	97
LICENCIA DEPORTIVA CON PAGA	98
LICENCIA CON SUELDO PARA ESTUDIOS	98

LICENCIA CON SUELDO PARA ESTUDIOS DE CORTA DURACION	99
LICENCIA CON PAGA POR SERVICIOS VOLUNTARIOS EN CASO DE DESASTRES	100
LICENCIA A VOLUNTARIOS DE SERVICIO DE EMERGENCIA A LA CRUZ ROJA AMERICANA	101
LICENCIA CON SUELDO PARA LA REPRESENTACION DEL PAIS	102
LICENCIA OCUPACIONAL POR ACCIDENTES EN EL TRABAJO	103
LICENCIA PARA ATENDER ASUNTOS RELACIONADOS CON PENSION ALIMENTICIA	104
LICENCIA PARA ATLETAS, TECNICOS Y DIRIGENTES	105
LICENCIA PARA LA RENOVACION DE LICENCIA DE CONDUCIR	106
LICENCIA PARA TOMAR EXAMENES Y ENTREVISTAS DE EMPLEO	107
LICENCIA POR TIEMPO PARA VISITAR INSTITUCIONES EDUCATIVAS	107
DIAS FERIADOS	108
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	110
INTERRUPCION EN EL SERVICIO	113
BENEFICIOS MARGINALES	116
ADIESTRAMIENTOS	116
PAGO DE MATRICULA PARA ESTUDIOS	121
DESARROLLO DE PERSONAL Y OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE	127
FONDO RECREACIONAL Y EDUCACION INTEGRAL	127
PAGO A LOS EMPLEADOS DE LAS AREAS POLICIAICAS	128
CLAUSULAS GENERALES	128
SALVEDAD	130
VIGENCIA	131

INDICE ORDEN ALFABETICO

ARTICULO	PAG
ACCION DISCIPLINARIA	63
ACOMODO RAZONABLE	46
ACUERDO DE NO-DISCRIMEN	19
ADIESTRAMIENTOS	116
ANTIGÜEDAD	33
ASCENSOS	24
AUMENTOS DE SUELDO POR MERITO	44
BENEFICIOS MARGINALES	116
BONO DE RATIFICACION	8
CENTRO DE CUIDO DIURNO	11
CLAUSULAS GENERALES	128
COLEGIACION Y LICENCIAS PROFESIONALES	10
COMPARECENCIA	1
CONTABILIDAD DE TIEMPOS LIMITES	56
DECLARACION DE PRINCIPIO	4
DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNION	50
DERECHO DE ACCESO A INFORMACION	17
DERECHOS ADQUIRIDOS	20
DERECHOS DE LA ADMINISTRACION	6
DERECHOS DE LA UNION	7

DESARROLLO DE PERSONAL Y OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE	127
DESCENSOS	27
DESCUENTO DE CUOTAS, CARGOS	47
DESPIDOS	34
DIA DE CUMPLEAÑOS	9
DIAS FERIADOS	108
DIETAS, MILLAJE Y ALOJAMIENTO	54
DIFERENCIALES	45
DISPOSICIONES RELACIONADAS AL PRINCIPIO DE MERITO	20
EXPEDIENTES DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD APROPIADA	35
FONDO RECREACIONAL Y EDUCACION INTEGRAL	127
HORAS EXTRAS DE TRABAJO	59
INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA	14
INTERRUPCION EN EL SERVICIO	113
JORNADA DE TRABAJO	57
LICENCIA A VOLUNTARIOS DE SERVICIO DE EMERGENCIA A LA CRUZ ROJA AMERICANA	101
LICENCIA CON FINES JUDICIALES	96
LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR A LOS HIJOS	97
LICENCIA CON PAGA POR SERVICIOS VOLUNTARIOS EN CASO DE DESASTRES	100
LICENCIA CON SUELDO PARA ESTUDIOS	98
LICENCIA CON SUELDO PARA ESTUDIOS DE CORTA DURACION	99
LICENCIA CON SUELDO PARA LA REPRESENTACION DEL PAIS	102
LICENCIA DE MATERNIDAD	88
LICENCIA DEPORTIVA CON PAGA	98

LICENCIA MILITAR	87
LICENCIA OCUPACIONAL POR ACCIDENTES EN EL TRABAJO	103
LICENCIA PARA ATENDER ASUNTOS RELACIONADOS CON PENSION ALIMENTICIA	104
LICENCIA PARA ATLETAS, TECNICOS Y DIRIGENTES	105
LICENCIA PARA FINES FUNERALES	95
LICENCIA PARA LA RENOVACION DE LICENCIA DE CONDUCIR	106
LICENCIA PARA TOMAR EXAMENES Y ENTREVISTAS DE EMPLEO	107
LICENCIA POR ENFERMEDAD	81
LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA	85
LICENCIA POR PATERNIDAD	92
LICENCIA POR TIEMPO PARA VISITAR INSTITUCIONES EDUCATIVAS	107
LICENCIA REGULAR DE VACACIONES	77
LICENCIA SIN SUELDO	93
LICENCIA SIN SUELDO MEDICO FAMILIAR	92
LICENCIA SIN SUELDO PARA ESTUDIOS	94
LICENCIA SINDICAL	77
LICENCIAS	76
LICIENCIA CON PAGA PARA DONAR SANGRE	96
MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO	18
MEMBRESIA	15
NOTIFICACION DE FUNCIONES	16
PAGO A LOS EMPLEADOS DE LAS AREAS POLICIAICAS	128
PAGO DE MATRICULA PARA ESTUDIOS	121
PASOS POR RETIRO	46

PROCEDIMIENTO ACELERADO EN ARBITRAJE DE QUEJAS Y AGRAVIOS	75
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ALBITRAJE	65
PROCEDIMIENTO EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL	41
PROCESO DE NOTIFICACION DE CAMBIO DE PUESTO COMPRENDIDO EN LA UNIDAD APROPIADA	23
PROGRAMA DE HORARIO EXTENDIDO	61
PRUEBA PARA DETECTAR EL USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS	76
PUESTOS VACANTES	42
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	21
RECONOCIMIENTO	2
REGISTRO DE INFORME DE ASISTENCIA	58
RENUNCIAS	29
REUBICACIONES	32
SALARIO	8
SALVEDAD	130
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	110
SUBCONTRATACION	18
TABLON DE EDICTOS	53
TIEMPO DE PAGO	12
TRASLADOS DENTRO DE LA AGENCIA	29
UNIDAD APROPIADA	13
VACUNACION	12
VIGENCIA	131

ARTICULO 1

COMPARECENCIA

DE UNA PARTE LA POLICÍA DE PUERTO RICO, Agencia creada en virtud de la Ley Número 53 de 10 de junio de 1996, según enmendada, conocida como la Ley de la Policía de Puerto Rico de 1996 y en cumplimiento con la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Publico de Puerto Rico, en adelante se denominará como el "Patrono" o la "Agencia" representada por el Superintendente de la Policía de Puerto Rico o sus funcionarios autorizados, quien en virtud de las mencionadas leyes están facultados para negociar y acordar un convenio colectivo que será aplicable a los empleados de la Unidad Apropiaada, según certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico en su Certificación Número 19, el 13 de noviembre de 2000 y según sea clarificada, tomando en consideración el nuevo plan de clasificación aprobado el 24 de junio de 2002.

DE OTRA PARTE, Empleados Civiles Organizados, afiliados a la Federación Puertorriqueña de Policías Local 4000 de la Internacional Union of Police Associations AFL-CIO, representadas por sus oficiales autorizados al amparo de la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, y acorde con la Certificación de Representante Exclusivo Número 19 de 13 de noviembre de 2000, expedida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, según sea clarificada tomando en consideración el nuevo plan de clasificación aprobado el 24 de junio de 2002, denominada de aquí en adelante como la "UNION".

ARTICULO 2

RECONOCIMIENTO

Sección 1

La Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, mediante Certificación número 19 expedida el 13 de noviembre de 2000, reconoció a los EMPLEADOS CIVILES ORGANIZADOS AFILIADA A LA FEDERACION PUERTORRIQUEÑA DE POLICIAS LOCAL 4000 DE LA INTERNATIONAL UNION OF POLICE ASSOCIATIONS AFL-CIO, como representante exclusivo de los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada compuesta por los empleados civiles de la Agencia de la Policía de Puerto Rico, para que lleve a cabo negociaciones con la Agencia para establecer salarios, beneficios marginales y otras condiciones de trabajo que afectan al personal que forma parte de la Unidad Apropiada.

Sección 2

En caso de que durante la vigencia del presente Convenio se aprobara cualquier legislación enmendadora de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico y de sus reglamentos o cualquier otra legislación que afecte la certificación y el reconocimiento de la Unión como Representante Exclusivo, la Agencia no alterará unilateralmente los salarios, beneficios marginales y otras condiciones de trabajo establecidas por este Convenio para el personal de la Unidad Apropiada.

Sección 3

La Agencia reconoce que la representación exclusiva que ostenta Empleados Civiles Organizados conlleva facultades,

deberes y obligaciones que surgen al amparo de la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, entre éstas se encuentran el carácter exclusivo que le asiste a Empleados Civiles Organizados para convocar reuniones de miembros de la Unidad Apropriada con el propósito de orientar, discutir, intercambiar información, atender reclamaciones, planteamientos con el Convenio Colectivo y con todo lo que tenga relación con salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo: ello, en un justo balance entre tales derechos y los trabajos de seguridad intrínsecos de esta Agencia. Ningún miembro o empleado de la Unidad apropiada podrá participar de las anteriores actividades durante sus horas laborables excepto previa autorización de la Agencia.

Sección 4

La Agencia se compromete a negociar de buena fe con la Unión los efectos que pueda tener la Unidad Apropriada representada, su intención de abolir, fusionar o cambiar clasificaciones, puestos o categorías de empleo.

Sección 5

La Agencia se compromete a informar a la Unión cuando por la necesidad de servicio tenga la intención de abolir o fusionar clasificaciones comprendidas dentro de la Unidad Apropriada en un plazo mínimo de treinta (30) días antes de que se proyecten ser efectivas. En aquellos casos en que el empleado no esté de acuerdo con la determinación de la Agencia podrá hacer uso del procedimiento de quejas y agravios dispuesto en este Convenio. Disponiéndose además, que en aquellos casos en que la Unión lo entienda necesario podrá someter recomendaciones a la Agencia dentro del término antes mencionado.

Sección 6

Para efecto de la administración de este convenio colectivo, así como para toda gestión entre el Patrono y la Unión se designa como Coordinador a la Oficina de Relaciones Laborales. Lo dispuesto en esta sección debe ser estrictamente observado por la Agencia y Unión.

ARTICULO 3**DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

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

El proceso de negociación es uno que permite ejercer el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de los parámetros que se establecen en la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Esos parámetros se remiten a tres criterios esenciales, a saber 1) acomodar, dentro de las realidades fiscales en que se desenvuelve el Gobierno, el costo correspondiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; 2) evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y 3) promover la productividad en el servicio público. Esta ley también está predicada en el principio de mérito de modo que el sistema de relaciones obrero patronales que se establezca responda a nuestra decisión de no discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, estado civil, ideas políticas, edad, condición de veterano, condición física o mental alguna.

Las partes intentamos en este Convenio armonizar la práctica de la negociación colectiva con el sistema de personal basado en el mérito para dar cumplimiento a esta sabia política pública que reafirma la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, mejor conocida por la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Nuestro interés, entonces, es convertir la negociación en un instrumento efectivo para fortalecer la objetividad de la aplicación de la Ley de Personal y así garantizar que los beneficios otorgados por el principio de mérito y sus áreas esenciales sean disfrutados por todos los trabajadores y trabajadoras.

Las partes reconocemos en esta iniciativa, que el Sistema de Administración de Personal del ELA es dinámico. La negociación colectiva viene a facilitar el cumplimiento de aquellas disposiciones que contienen el principio de mérito.

Vista desde esa perspectiva, la negociación colectiva hará posible que los trabajadores y trabajadoras, y la Agencia, se comprometan en mejorar la prestación de servicios públicos, aumentando su productividad y eficiencia manteniendo el orden y disciplina, de forma tal que se construya un sistema de relaciones obrero-patronales efectivas.

Entre otras cosas, esto nos permitirá establecer un procedimiento para resolver querellas que sea efectivo y funcione efectivamente. También, facilitará que las querellas se puedan resolver al nivel más bajo posible señalado en el procedimiento de quejas, agravios y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico. Finalmente, un contexto de relaciones laborales positivas permitirá que las personas responsables de acordar y administrar el Convenio tengan suficiente autoridad para llevar a cabo discusiones significativas y solucionar las controversias que puedan surgir.

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

ARTICULO 4

DERECHOS DE LA ADMINISTRACION

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 ley, la Agencia tiene, retiene y retendrá como prerrogativas exclusivas, todo lo concerniente a la implantación y formulación de política pública y a la dirección, operación y administración de la Agencia, tal como lo dispone la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público. Ninguna disposición de este Convenio se interpretará en el sentido de menoscabar las facultades conferidas por ley. De igual manera esto no constituirá una limitación al derecho de la Unión de cuestionar toda aquella decisión que considere que menoscaba los derechos de los empleados o que sea contraria a una disposición expresa de este Convenio, mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 2

La Unión reconoce las facultades del Superintendente y de los Oficiales dentro de la Agencia de la Policía de Puerto Rico para la formulación de la política pública y la toma de decisiones inherentes a la prerrogativa de la gerencia gubernamental conforme a lo dispuesto a la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 3

Los derechos de la Agencia no serán utilizados arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado, ni contra la Unión, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o con sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación de ley y las disposiciones de este Convenio.

ARTICULO 5

DERECHOS DE LA UNION

- Sección 1** La Agencia le dará acceso a cualquier unidad de la Agencia donde existan miembros de la Unidad Apropiaada a los representantes de Unión para llevar a cabo actividades relacionadas con la administración del convenio, previa autorización de la persona designada, según establecido en el Artículo 2 Sección 6, de este convenio colectivo.
- Sección 2** La Agencia se compromete a que durante las orientaciones a nuevos empleados pertenecientes a la Unidad Apropiaada se incluya material informativo de la Unión por ésta.
- Sección 3** La Agencia proveerá el espacio necesario para la colocación de tablonos de edictos.
- Sección 4** Empleados Civiles Organizados "ECO" afiliada a la Federación Puertorriqueña de Policías local 4000 de la Internacional Union of Police Associations AFL-CIO, tendrá derecho a representación en todas las instancias de los Procedimientos de Quejas, Agravios y Arbitraje que se acuerde sujeto a lo establecido en la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.
- Sección 5** Los representantes de la Unión asignados en las instancias subsiguientes del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje serán designados por ésta y notificados por escrito con treinta (30) días de anterioridad al inicio de su gestión obrero patronal al Patrono. Toda designación o cambio será informado a la Oficina de Relaciones Laborales.

Sección 6

Siempre y cuando sea posible la Agencia facilitará al Sindicato salones de conferencia o de reuniones para llevar a cabo asuntos relacionados con la Unión. Las mismas deberán ser fuera de horas laborales, de acuerdo a la disponibilidad y sujeto al propósito. Para ello la Unión deberá solicitarlo con previa autorización y conforme al Artículo 2, Sección 6, de este convenio colectivo.

ARTICULO 6**BONO DE RATIFICACION**

Sección 1 Se otorgará un bono de ratificación por la cantidad de ciento veinticinco dólares \$125.00 no recurrentes, a todos los miembros de la Unidad Apropriada, cubiertos por este Convenio Colectivo, y que a la firma del convenio estén prestando servicio para la Policía de Puerto Rico.

Sección 2 El pago del bono se efectuará en un término no mayor de 120 días contados a partir de la firma del Convenio Colectivo.

ARTICULO 7**SALARIO**

Sección 1 La Agencia gestionará con la Oficina de Gerencia y Presupuesto la asignación de recursos para los años fiscales incluidos en el Convenio de manera de poder conceder a los empleados de la Unidad Apropriada un aumento de cien (\$100.00) dólares a partir de 1 de enero de 2009,

de cien (\$100.00) dólares efectivo al 1 de enero de 2010, y de ciento veinticinco (\$125.00) dólares al 1 de enero de 2011. En caso de que la Oficina de gerencia y Presupuesto no asigne los recursos, la Agencia realizará los trámites fiscales para generar las economías necesarias para cumplir con dichos aumentos.

Sección 2 De legislarse aumentos mayores para las agencias que negocian bajo la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, por parte de la Asamblea Legislativa se honrarán éstos a los integrantes de la Unidad Apropiada.

Sección 3 Si en el ejercicio de su facultad constitucional, la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada a salarios que pueda imposibilitar a la Policía generar las economías necesarias para otorgar los aumentos salariales acordados, tanto ECO como la Policía se reunirán después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con los aumentos pactados por no haber sido asignados del Fondo General.

ARTICULO 8

DIA DE CUMPLEAÑOS

Sección 1 Los empleados tendrán derecho a disfrutar su día de cumpleaños sin cargo a su licencia regular sujeto a las siguientes condiciones

El empleado notificará con por lo menos dos (2) semanas de antelación a su supervisor inmediato.

Ningún área deberá tener dos o más empleados ausentes simultáneamente en uso de licencia de cumpleaños. Cuando ocurra este conflicto lo disfrutarán en orden de antigüedad el próximo día laborable, según acuerdo entre los empleados y el supervisor.

1. El Supervisor autorizará el día, de no afectarse los servicios. De afectarse los servicios el supervisor coordinará para que el empleado disfrute dicho día en el término más corto posible.
2. El empleado deberá estar trabajando al momento de solicitar el beneficio.
3. En casos de emergencia este día podrá suspenderse y lo disfrutará tan pronto sea posible, previa coordinación con el supervisor inmediato.

Sección 2 Si el empleado optara por trabajar su día de cumpleaños se le concederá una (1) hora adicional a su hora de almuerzo sin cargo a ningún tipo de licencia.

ARTICULO 9

COLEGIACION Y LICENCIAS PROFESIONALES

Sección 1 La Agencia otorgará un día sin cargo a ninguna licencia para las gestiones relacionadas con la renovación de colegiaciones o licencias

profesionales, siempre y cuando el empleado presente certificación al respecto.

ARTICULO 10

CENTRO DE CUIDADO DIURNO

Sección 1 La Agencia y la Unión reconoce la Política Publica del gobierno de Puerto Rico para proteger a nuestros niños particularmente aquellos de edad preescolar, proveyendo las oportunidades y mecanismos necesarios para su desarrollo físico y mental, según lo establece la Ley Número 84 de 1 de marzo de 1999, conocida como la Ley Creación de Centros de Cuidado Diurnos en las Agencias, Corporaciones Públicas, Departamentos e Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico, según enmendada.

Sección 2 De conformidad a lo establecido en la Orden Núm. 2007-10 del 28 de diciembre de 2007 la Agencia pagará a todos los miembros de la Unidad Apropriada que tengan hijos entre las edades de 0 a 5 años una aportación de hasta \$100.00 mensuales para ayudar a costear el servicio de cuidado diurno de niños de centros dedicados a tal fin debidamente certificados por el Departamento de la Familia. El miembro de la Unidad Apropriada deberá presentar los documentos que se establecen en la aludida orden general.

Sección 3 Si por legislación se concede alguna aportación patronal para asumir costos de centros de cuido de niños a los empleados públicos que sean mayores a los aquí convenidos las mismas serán de aplicabilidad a los

miembros de la Unidad Apropriada cobijados bajo este convenio colectivo.

ARTICULO 11

TIEMPO DE PAGO

Sección 1 A todo empleado de la Unidad Apropriada se le dará quince (15) minutos en horas laborables, para cambiar, depositar su cheque o gestionar alguna transacción bancaria. La Agencia garantizará el pago de salario antes del período de almuerzo del día de pago.

Sección 2 Ambas partes se comprometen a fomentar el depósito directo, luego del período probatorio del empleado.

ARTICULO 12

VACUNACIÓN

Sección 1 La Agencia administrará las tres dosis de la vacuna contra la enfermedad de Hepatitis B a empleados que trabajen en áreas de riesgo según la recomendación de la Oficina de Prevención de Accidentes y la División Médica de la Policía de Puerto Rico, tales como: los enfermeros (as), los plomeros y el personal civil asignado a la toma de declaraciones a los detenidos en la Unidad de Drogas como en las Divisiones de Integridad Publica de las áreas, los cocineros y los empleados de mantenimiento.

ARTICULO 13
UNIDAD APROPIADA

- Sección 1** La Unidad Apropiada representada por la Unión, Empleados Civiles Organizados (E.C.O.) será la Unidad de Empleados Civiles, según certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, mediante certificación número 19 el 13 de noviembre de 2000, caso PR-99-023. Ello supeditado a que la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Publico emita la determinación correspondiente del recurso de clarificación de Unidad Apropiad radicado por la Policía de Puerto Rico, tomando en consideración el nuevo plan de clasificación aprobado el 24 de junio de 2002, por la Policía de Puerto Rico y la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Administración de Recursos Humanos, efectivo el 1 de enero de 2002.
- Sección 2** Cuando la Agencia determine ocupar los puestos autorizados por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico comprendidos dentro de la Unidad Apropiada serán cubiertos por personal civil. La Agencia proveerá a la Unión una lista de personas y puestos ocupados dentro de la Unidad Apropiada, cada seis (6) meses a partir de la firma de este Convenio.
- Sección 3** Toda controversia relacionada a la inclusión o exclusión de un puesto de nueva creación, será sometida a la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público para su solución de acuerdo a los mecanismos de la Ley disponible.
- Sección 4** Nada de lo contenido en las Secciones anteriores impedirá a las partes utilizar el mecanismo de la Ley disponible para aclarar el alcance y/o composición de la Unidad Apropiada.

ARTICULO 14
INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA

- Sección 1** La Agencia reconoce la integridad de la Unidad Apropriada y no tomará ninguna acción dirigida a socavarla.
- Sección 2** La Agencia informará por escrito a la Unión, en un término no mayor de treinta (30) días laborables las siguientes transacciones de personal que afecten a empleados comprendidos dentro de la Unidad Apropriada: nombramientos regulares, ascensos, traslados, descensos y licencias sin sueldo.
- Sección 3** La Agencia informará por escrito a la Unión, en un término no mayor de treinta (30) días, todo empleado cuyo nombramiento haya cambiado a status regular y pueda ser parte de la Unidad Apropriada.
- Sección 4** Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropriada podrá ser designado por la Autoridad Nominadora a una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y escrito, lo cual implica la renuncia a los derechos adquiridos en este Convenio. Estarán exentos de esta disposición aquellos empleados que por necesidad de servicio se requiere su traslado, reubicación o destaque, previa autorización de la Autoridad Nominadora. En caso de exceder un (1) meses se hará conforme a lo establecido en la Ley 184, según enmendada y al Reglamento de Retribución Uniforme. No se harán nombramientos con carácter retroactivo, excepto cuando medie un dictamen judicial o foro administrativo. La Agencia podrá solicitar a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público la clarificación de los puestos cuyas funciones hayan evolucionado; para propósito único y exclusivamente de la Unidad Apropriada.

Sección 5 La Agencia no podrá conferir poderes y funciones de supervisión o administrador a empleados incluidos en la Unidad Apropriada, excepto en casos extraordinarios tales como emergencias nacionales o desastres naturales mientras duren éstas. Asimismo en situaciones que por necesidad del servicio lo requiera la Agencia, se limitará a un máximo de noventa (90) días laborables.

Sección 6 Los supervisores, administradores, directores, ejecutivos o cualquier otro personal excluido de la Unidad Apropriada no podrá realizar labores que substituyan a los miembros de la Unidad Apropriada disponibles, excepto por razones no previsibles o económicas. La Agencia hará un esfuerzo razonable y adecuado para solucionar ese tipo de situación.

ARTICULO 15

MEMBRESÍA

Sección 1 Un afiliado es un empleado cuyo puesto está comprendido en la Unidad Apropriada, que es un miembro del Sindicato, que paga las cuotas completas y que recibe todos los beneficios de la organización.

Sección 2 Todo empleado será miembro de la Unión mientras ocupe un puesto perteneciente a la unidad Apropriada dentro de la Agencia, a partir de la fecha en que el presente convenio sea ratificado en votación secreta por la mayoría de los empleados

de la Unidad Apropiaada que participaron en la votación y así lo certifique mediante declaración jurada del Secretario de la Unión, esto sujeto a la legislación aplicable. La Unión respetará el derecho de no afiliación de los empleados.

Sección 3 Se excluye de ésta definición los empleados que sean ascendidos a un puesto excluido de la Unidad Apropiaada, desde el momento en que se encuentren en el período probatorio de dicho ascenso.

ARTICULO 16

NOTIFICACIÓN DE FUNCIONES

Sección 1 Los miembros de la Unidad Apropiaada de nuevo ingreso en coordinación con el Negociado de Recursos Humanos recibirán por escrito la Descripción de Funciones al momento de su nombramiento.

Sección 2 Cualquier cambio en las funciones esenciales de cualquiera de los miembros de la Unidad Apropiaada deberá ser notificado por escrito al empleado antes de que entren en vigor las mismas.

Sección 3 El Supervisor velará que cada empleado perteneciente a la Unidad Apropiaada y cubierto por este Convenio Colectivo realice las funciones que le han sido notificadas.

ARTICULO 17
DERECHO DE ACCESO A INFORMACION

El encargado en cada Área Policiaca de los empleados civiles en coordinación con el Director del Personal y Recursos Humanos de la Agencia será responsable de proveer a los Directores Regionales de las Área del Sindicato y que pertenecen a la Unidad Apropriada, todo reglamento, disposiciones especiales de programas, normas y/o cartas circulares.

La Agencia proveerá una política de acceso a toda información que sea necesaria en el desarrollo y mejoramiento profesional de los empleados de la Unidad Apropriada y para la Administración de este Convenio.

Cada miembro de la Unidad Apropriada y/o la Unión, previa autorización expresa del empleado, tendrá acceso a toda información o correspondencia nueva a partir de la aprobación de este Convenio y que vaya a formar parte de su expediente de personal, adiestramiento, licencias o evaluaciones, así como a cualquier otra información necesaria para representar adecuadamente a los miembros de la Unidad Apropriada; disponiéndose, que la expedición de copias se realizarán conforme a la Reglamentación vigente.

Los documentos que formarán parte de los expedientes de los empleados se mantendrán conforme a la reglamentación vigente.

Cuando en las Áreas Policiacas se celebren reuniones relacionadas con las disposiciones y la administración de este Convenio y en las que participen empleados de la Unidad Apropriada, y se levante una minuta, el Director Regional de esa área podrá recibir copia de la misma, si así lo solicita.

ARTICULO 18

MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Sección 1 Las partes reconocen su obligación mutua y permanente de negociar de buena fe sobre cualquier propuesta o asunto de salarios, horas, beneficios marginales y condiciones de empleo que afecten los empleados que son actualmente y serán en el futuro miembros de la Unidad Apropriada. Los cambios a implantarse en las condiciones de empleo de la Agencia serán sometidos, discutidos y acordados por ambas partes en todos aquellos aspectos reconocidos como negociables bajo la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

ARTICULO 19

SUBCONTRATACIÓN

Sección 1 Las partes reconocen la subcontratación de áreas de difícil reclutamiento o en casos de emergencia dentro de la Agencia. En todo otro caso que se requiera la subcontratación dentro de la Unidad Apropriada, será solamente por un tiempo razonable el cual no excederá de noventa (90) días.

Sección 2 En aquellos casos en que sea necesario extender el período de subcontratación a más de noventa (90) días, antes de extenderlo la Agencia llegará a un acuerdo con la Unión un período adicional de noventa (90) días.

Sección 3 La subcontratación de las labores que realice la Agencia, no ocasionará ninguna reducción de horas de trabajo, ni cesantías de miembros de la Unidad Apropriada.

ARTICULO 20

ACUERDO DE NO-DISCRIMEN

Sección 1 Las partes acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad Apropriada por cuestión de raza, sexo, religión, color, condición social, edad, estado civil, origen nacional, afiliación política, condición de veterano e incapacidad física o mental, según lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico.

Sección 2 Las partes reconocen dar cumplimiento al principio de mérito contenido en la Ley Número 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, y en la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. De igual forma las partes darán cumplimiento a las disposiciones de las leyes locales y federales aplicables.

Sección 3 Las partes se comprometen a no discriminar contra cualquier empleado que siendo parte de la Unidad Apropriada decida someter una querrela en el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje o a ejercer cualquiera de los derechos que le concede la Ley.

Sección 4 Los reglamentos de personal promulgados por la Agencia para instrumentar aquellos asuntos de personal relacionados con las

áreas esenciales al principio de mérito aplicarán en todo aquello que no sea contrario al Convenio y/o a la ley.

Sección 5 La Agencia no discriminará contra personas con impedimentos y responderá a toda solicitud de acomodo razonable de conformidad con las leyes aplicables.

Sección 6 La Agencia se compromete a establecer y promover programas de acción afirmativa efectivos según lo manda la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada.

ARTICULO 21

DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1 Todo derecho, concesión o beneficio que esté vigente a la firma del Convenio que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio, seguirá siendo parte de los derechos adicionales al Convenio de la Unidad Apropiada.

ARTICULO 22

DISPOSICIONES RELACIONADAS CON EL PRINCIPIO DE MERITO

Sección 1 Las partes reconocen y aceptan que la Agencia y el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico han promulgado leyes, órdenes ejecutivas, órdenes generales, órdenes especiales, cartas circulares, normas, reglamentos y memorandos en los que se establecen los procedimientos y toda la normativa relacionada con reclutamiento,

nombramiento, selección, clasificación, adiestramiento, traslados y descensos. El contenido de dichos documentos así como aquellos que en el futuro sean enmendados, adoptados o derogados se harán formar parte del presente Convenio Colectivo. La Unión podrá radicar quejas, querellas o reclamaciones a través del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje acordados por las partes. Esto no menoscabará los derechos de la Agencia reconocidos en el Artículo (Derechos de la Administración) de este Convenio.

Sección 2 Las partes acuerdan que cuando la Asamblea Legislativa de Puerto Rico establezca legislación en las áreas mencionadas o el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a través de cualquiera de sus instrumentalidades con inherencia en los procesos de administración de personal, como por ejemplo Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Departamento de Hacienda, Departamento del Trabajo, etc., promulgue una orden ejecutiva, carta circular, memorando, normas, reglamentos, en las áreas mencionadas y que se reciban en la Agencia, se hará llegar copia fiel y exacta a la Unión, no más tarde de quince (15) días laborables de haberlas recibido.

ARTICULO 23

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Sección 1 El reclutamiento y la selección del personal de la Agencia se hará con atención al principio de mérito dispuesto en la Ley Número 184 de 3 de agosto de 2004. Los procesos serán justos y con este fin la

Agencia emitirá convocatorias y desarrollará Registros de Elegibles de acuerdo a la ley y respetando los acuerdos de este Convenio.

Sección 2 El Patrono ofrecerá la oportunidad de competir a toda persona calificada que interese participar en las funciones públicas de la Agencia, conforme lo establece la Ley 184, supra.

Sección 3 Los Registros de Elegibles se establecerán conforme a las siguientes disposiciones:

Inciso 3.1 Los nombres de las personas que aprueban los exámenes serán colocados en orden descendente de las calificaciones obtenidas.

Inciso 3.2 En caso de puntuaciones iguales se determinará el orden para figurar en los Registros tomando en consideración los siguientes factores: (1) la preparación académica general o especial, (2) la experiencia relacionada con la clase de puesto, (3) el índice o promedio de los estudios académicos o especiales y (4) la fecha de radicación de la solicitud.

Inciso 3.3 Al preparar los registros de elegibles se identificarán aquellos candidatos incluidos que estén protegidos por leyes especiales como son: veteranos, impedidos, y beneficiarios de ayuda económica, entre otros.

Inciso 3.4 La selección del candidato idóneo no responderá exclusivamente al orden en que aparezcan en el registro de elegible. La Autoridad Nominadora tendrá discreción

para seleccionar el candidato idóneo, según los postulados de la Ley 184, supra.

ARTICULO 24

PROCESO DE NOTIFICACION DE CAMBIO DE PUESTO COMPRENDIDO EN LA UNIDAD APROPIADA

Sección 1 Cualquier empleado o la Unión tendrá derecho a utilizar una solicitud en la que expondrá por escrito todos los hechos y razones que justifiquen su solicitud de revisión de clasificación.

Inciso 1.1 La solicitud será sometida al supervisor inmediato para que la revise y anote sus comentarios. El supervisor tendrá cinco (5) días laborables para enviar la solicitud y sus comentarios al Negociado de Recursos Humanos. El supervisor devolverá al empleado copia de estos documentos.

Inciso 1.2 El Negociado de Recursos Humanos hará la investigación que estime pertinente y notificará por escrito su decisión al empleado solicitante y a la Unión dentro de un término no mayor de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que reciba la solicitud de revisión.

Inciso 1.3 Si el empleado o la Unión no quedaran satisfechos con la decisión del Negociado de Recursos Humanos, podrán apelar conforme al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje no más tarde de quince (15) días laborables, después de la fecha en que el Negociado de Recursos Humanos notifique su decisión.

Sección 2 En los casos en que se determine que procede la reclamación del empleado, ésta será efectiva al momento en que radicó la solicitud.

ARTICULO 25

ASCENSOS

Sección 1 Definición

Significa el cambio de un empleado de un puesto en una clase o sus niveles dentro del mismo, o el cambio de un puesto de una clase a otra. En ambos casos las funciones serán a un nivel superior y la retribución económica será más alta.

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

Sección 3 La Agencia se compromete a proveer oportunidades y mecanismos para el ascenso de los empleados, mediante convocatorias, registros y equivalencias, sujeto a la disponibilidad de fondos.

Sección 4 En la eventualidad de que dos o más empleados soliciten un examen para ocupar un puesto que represente un ascenso y obtengan puntuaciones iguales en el examen de solicitud, el orden de estos empleados para figurar en el registro de elegibles se determinará tomando en consideración los siguientes factores, según el orden establecido a continuación:

A) La preparación académica general o especial.

- B) La experiencia relacionada con la clase de puestos.
- C) El índice o promedio de los estudios académicos o especiales.
- D) La fecha y hora de radicación de la solicitud.

Sección 5 Reserva de plaza del empleado ascendido

El empleado ascendido que no apruebe el período probatorio tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto de la misma clase que ocupaba con carácter regular. Disponiéndose, que de no existir el puesto dentro de la misma clase, el empleado será reubicado en un puesto dentro de la misma escala retributiva y que cumpla con los requisitos mínimos establecidos. Al regresar a su plaza anterior el empleado retendrá todos los beneficios que disfrutaba antes de producirse el ascenso.

Sección 6 Los empleados cubiertos 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.

Sección 7 Aquellos empleados que se consideren afectados por alguna decisión de la Agencia relacionada con este artículo, podrán someter su reclamación al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto para este Convenio.

Sección 8 Las siguientes normas regirán los ascensos:

1. Conforme a las necesidades de servicio y de existir fondos económicos que así lo permita, la Policía de Puerto Rico establecerá sistemas que hagan viable el ascenso de los empleados de carrera con el objetivo de proveerles amplias oportunidades de mejoramiento, tanto a nivel agencial como a

nivel integral de servicio público. Dichos sistemas deberán servir como mecanismo para la efectividad, utilización de los recursos humanos y como estímulo a los empleados para superarse en el cumplimiento de sus deberes.

2. El Plan de Clasificación permitirá hasta donde sea posible la movilidad de los empleados hacia puestos superiores, tanto interagenciales como intragencialmente, conforme a los conocimientos y experiencias adquiridos. El Plan identificará las líneas lógicas de ascenso entre las distintas clases de puestos.
3. La Policía de Puerto Rico determinará si las oportunidades de ascensos estarán limitadas a los empleados que tengan experiencias en la Policía de Puerto Rico o si ofreciera la oportunidad de competir a otros empleados de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (O.R.H.E.L.A.). Esta determinación se hará en base a la naturaleza de las funciones de las clases de puestos y las necesidades particulares de la Policía de Puerto Rico. Las normas específicas sobre lo establecido anteriormente, estarán contenidas en las normas de reclutamiento que se establezcan para cada clase de puesto.

Sección 9 Ascensos sin Oposición

1. Se podrá autorizar ascensos a empleados mediante exámenes individuales cuando las exigencias excepcionales y especiales del servicio y las calificaciones especiales de los empleados así lo justifiquen.

2. Por exigencias excepcionales y especiales deberá entenderse que no haya registro de elegibles adecuado, que no pueda establecerse uno en tiempo razonable y que la necesidad de cubrir el puesto sea inaplazable, o que haya razonable certeza de que sólo hay un candidato que reúne cualificaciones especiales para el puesto.
3. Por cualificaciones especiales de los empleados deberá entenderse aquellas relacionadas directamente con las funciones del puesto, que los capacitarían para lograr el ascenso mediante el procedimiento ordinario.

Inciso 9.1 La Agencia podrá autorizar ascensos sin oposición a empleados cuando las exigencias del servicio y las cualificaciones especiales del empleado así lo justifiquen.

Inciso 9.2 Los factores que se tomarán en consideración para autorizar ascensos sin oposición, estarán a tono con la Ley 184, sección 6.4, además del Reglamento de Personal de la Policía de Puerto Rico vigente.

ARTICULO 26

DESCENSOS

Sección 1 Objetivos para los descensos

El descenso de un empleado podrá ser motivado por las siguientes razones:

- a. A solicitud del empleado
- b. Falta de fondos o de trabajo que haga imprescindible la eliminación del puesto similar al que ocupaba en la Agencia o en otra Agencia del Gobierno y el empleado acepte un puesto de menor remuneración. Cuando el empleado no acepte el descenso por esta razón, se decretará su cesantía, advirtiéndole de su derecho a radicar una querrela mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 2 Normas para los descensos

Las siguientes normas regirán los descensos:

- a. Los empleados descendidos deberán llenar los requisitos mínimos de la clase de puestos a la cual sean descendidos.
- b. Todo empleado descendido deberá recibir notificación escrita con treinta (30) días de antelación, que exprese las razones para el descenso y las condiciones referentes al descenso con respecto al título de la clase, status y sueldo a percibir en el nuevo puesto.
- c. En todo caso de descenso, el empleado deberá expresar por escrito su conformidad con el mismo.
- d. El empleado descendido estará o no sujeto al período probatorio a discreción del Superintendente.

ARTICULO 27

RENUNCIAS

Sección 1 Cualquier empleado podrá renunciar a su puesto libremente mediante notificación escrita al Superintendente. Esta notificación se hará con no menos de quince (15) días de antelación a su último día de trabajo, excepto que el Superintendente podrá aceptar renunciaciones presentadas en un plazo menor. El Superintendente deberá, dentro de los quince (15) días de haber sido sometida dicha renuncia, notificar al empleado si acepta la misma o si la rechaza por existir razones que justifican investigar la conducta del empleado. En casos de rechazo, el Superintendente dentro del término más corto posible, deberá realizar la investigación y determinar si acepta la renuncia o procede a la formulación de cargo.

ARTICULO 28

TRASLADOS DENTRO DE LA AGENCIA

Sección 1 Definición

Es el movimiento de un empleado de la Unidad Apropriada, dentro de la Agencia, de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase; de un puesto en una clase a un puesto en otra clase incluidos ambos en la Unidad Apropriada y con funciones de nivel similar para el cual se haya provisto la misma retribución mínima, siempre que el empleado reúna los requisitos para el puesto al que ha de ser trasladado.

Sección 2 Requisitos

Inciso 2.1 Los traslados podrán hacerse a petición formal del empleado, o respondiendo a las necesidades de la Agencia.

Inciso 2.2 Los traslados podrán hacerse para atender situaciones tales como:

1. Asignar los recursos humanos para nuevas funciones o programas, o para la ampliación de los programas que ésta desarrolla.
2. Cuando los servicios de un empleado sean necesarios en otra unidad de trabajo, bien para resolver un problema o para mejorar un servicio.
3. Cuando se eliminen funciones o programas por efectos de reorganizaciones en la Agencia, o cuando en el proceso de decretar cesantías sea necesario reubicar empleados.
4. Cuando se determine que los servicios de un empleado pueden ser utilizados más provechosamente en otra dependencia de la Agencia, debido a sus conocimientos, experiencias, destrezas o calificaciones especiales, especialmente en caso donde éste ha adquirido más conocimiento y desarrollado mayores habilidades como consecuencia de adiestramiento.
5. Cuando sea necesario rotar el personal de la Agencia para que se adiestren en otras áreas.

Sección 3 Cuando el traslado sea a un puesto en otra clase, o su equivalente en otros planes de valoración, el empleado estará sujeto al período

probatorio requerido para el nuevo puesto. Se podrá obviar este requisito cuando el traslado responda a necesidades del servicio debidamente justificadas.

Sección 4 Restricciones

Inciso 4.1 Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente ni cuando resulte claramente oneroso para el empleado.

Inciso 4.2 No se efectuará ningún traslado administrativo a un empleado hasta tanto sea evaluada la petición del supervisor por el Negociado de Recursos Humanos y la Oficina de Relaciones Laborales para recomendarle al Superintendente la acción a seguir en el mismo.

Inciso 4.3 En los casos apropiados en que se justifique, las Autoridades Nominadoras tendrá facultad para tomar todas aquellas medidas cautelares, provisionales y adecuadas, con el fin de preservar un clima de trabajo saludable y seguro para los empleados y la optima presentación de los servicios, tales como el movimiento personal, sin que ello constituya una adjudicación final de ninguna acción o reclamo. En ningún caso, el traslado ni el movimiento cautelar de personal podrá resultar oneroso para el empleado (a) objeto del mismo.

Sección 5 La Agencia atenderá las peticiones y/o competencias de traslados en el mismo orden en que se reciban.

Sección 6 El miembro de la Unidad Apropriada que se le haya negado un traslado tendrá el derecho a recibir una notificación escrita del Patrono exponiendo las razones que justifican la decisión negativa en un plazo no mayor de treinta (30) días laborables. Si el empleado de la Unidad Apropriada o la Unión no están de acuerdo con la decisión del Patrono podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravio de este Convenio.

Sección 7 Otras Acciones

Las agencias podrán realizar designaciones, cambios o destagues en forma administrativa por un término razonable, no mayor de doce (12) meses, siempre que tal acción no resulte onerosa para el empleado (a).

Sección 8 Efectividad de los traslados

Los traslados se harán efectivos tan pronto se cumpla con los requisitos de la transacción.

**ARTICULO 29
REUBICACIONES**

Sección 1 La Agencia hará un esfuerzo razonable y considerará las medidas a su alcance para reubicar a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio en otro sitio o trabajo disponible antes de reducir el personal.

Sección 2 La Agencia podrá reubicar personal en puestos de igual, similar, superior o inferior categoría antes de reducir el personal.

- Sección 3** Cuando la reubicación sea en un puesto de igual o similar categoría, el empleado retendrá su sueldo, status y antigüedad.
- Sección 4** Cuando la reubicación sea en un puesto de inferior categoría, el empleado retendrá su sueldo, status y antigüedad.
- 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 solicitar el puesto que tenía anteriormente si la Agencia crea el mismo nuevamente. El empleado deberá hacer la solicitud correspondiente al Negociado de Recursos Humanos.

ARTICULO 30 ANTIGÜEDAD

- Sección 1** **Definición**
Antigüedad se define como el tiempo no interrumpido que un empleado haya trabajado en el Servicio Público.
- Sección 2** **Períodos Excluidos**
El tiempo que el empleado se encuentre en una licencia sin sueldo a excepción de los oficiales con licencia sindical para ejercer dichas funciones.
- Sección 3** **Antigüedad más alta**
Los Delegados y/o Oficiales de la Unión gozarán de la antigüedad más alta sobre cualquier otro empleado de la Unidad Apropriada para efectos de cesantía.

Sección 4 La antigüedad será un factor en caso de igual capacidad e idoneidad.

ARTICULO 31 DESPIDOS

Sección 1 No habrá despido sin justa causa.

Sección 2 Sin que se entienda de manera restrictiva se considerará justa causa para despedir:

- a. Que el trabajador actúe de manera impropia o desordenada.
- b. Negligencia o impuntualidad en el trabajo.
- c. Violación del empleado de reglas y reglamentos adoptados por la Agencia.
- d. Incumplimiento de las responsabilidades descritas en sus hojas de deberes o aquellas que le sean asignadas por la Agencia, sin que exista causa justificada para ello.
- e. Convicción por delito grave o menos grave, que conlleve depravación moral, insubordinación o falta de respeto al supervisor de forma reiterada o grave.
- f. Uso, posesión o distribución de sustancias controladas; uso de sustancias embriagantes de forma grave o reiterada en horas laborables en su trabajo.

El anterior listado es ilustrativo. Las partes reconocen que existen otras situaciones graves que constituyen justa causa, pero dado el hecho de que no están especificadas en el Convenio, podrán ser objeto de impugnación por la Unión, a través del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

ARTICULO 32

EXPEDIENTES DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD APROPIADA

Sección 1 La Agencia será responsable de la conservación, custodia y mantenimiento de los expedientes de personal de los miembros de la Unidad Apropiada.

Sección 2 Los expedientes se clasificarán como activos, los correspondientes a los miembros de la Unidad Apropiada que se mantengan vinculados al servicio, e inactivos los expedientes de los miembros de la Unidad Apropiada que se mantengan desvinculados del servicio.

Sección 3 Contenido de los expedientes

A todo miembro de la Unidad Apropiada a quien se le extienda cualquier tipo de nombramiento, se le abrirá un expediente que se identificará con el nombre completo del miembro de la Unidad Apropiada y el número del seguro social. En este expediente se archivará y conservará, entre otros, los siguientes documentos:

1. Solicitud de empleo.
2. Historial personal y retratos.
3. Examen médico (en expediente separado).
4. Copia autenticada del certificado de nacimiento.
5. Notificación de nombramiento y juramento.
6. Informes de cambio en cuanto a status, sueldo, clasificación y otros.
7. Evaluación sobre el trabajo del miembro de la Unidad Apropiaada.
8. Cartas de reconocimiento por altas ejecutorias, excelencia en el servicio o mejoras administrativas.
9. Resoluciones o laudos del Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Sector Público, y opiniones y sentencias del Tribunal Supremo de Puerto Rico, Tribunal del Circuito de Apelaciones y Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico.
10. Certificaciones de servicios prestados al Gobierno.
11. Comunicaciones sobre ascensos, traslados y descensos.
12. Cartas de enmiendas a documentos que formen parte del expediente.
13. Documentación relacionada con la participación de miembros de la Unidad Apropiaada en el Sistema de Retiro (en expedientes por separados).
14. Documentos sobre las becas o licencias para estudios, con o sin sueldo, tales como contratos, evidencia de estudios, solicitudes y autorizaciones de pagos de matrículas.
15. Evidencia de la preparación académica.
16. Récord de accidentes por causas ocupacionales (en expedientes por separados).

17. Información de descuento de sueldos para cuotas de la Unión, obligaciones contraídas con el Sistema de Retiro, la Asociación de Empleados del E.L.A. u otras obligaciones autorizadas por ley.
18. Cualquier otro documento requerido por ley o por el Convenio.
19. Récord de Adiestramiento.
20. Documentos que reflejen la concesión de aumento de sueldos o cualquier otro aspecto relacionado con la retribución.
21. Documentos que reflejen acciones disciplinarias así como resoluciones del Proceso de Quejas, Agravios Y Arbitraje.
22. Récord de licencias.

Cualquier documento que no cumpla con lo dispuesto anteriormente será removido de inmediato, previa solicitud del miembro de la Unidad Apropriadada o de su Representante Exclusivo.

Todos los documentos incluidos en esta sección y cualquier otra información o documento a ser incluido en el expediente de personal del empleado, deberá ser incluido en dicho expediente mediante un trámite rápido que garantice que el expediente esté actualizado de forma regular.

Sección 4 Examen de los expedientes

El expediente de los miembros de la Unidad Apropriadada será el del Negociado de Recursos Humanos de la Agencia. Los expedientes o archivos en las oficinas u otras dependencias no constituyen expedientes oficiales.

Los expedientes de los miembros de la Unidad Apropriada tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales de la Agencia o cuando lo autorice, por escrito, el propio miembro de la Unidad Apropriada para otros fines. La Agencia, custodio de los expedientes, será responsable por la confidencialidad y el uso o divulgación, en forma escrita u oral, de la información contenida en el expediente.

Todo miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes. En el caso de que el empleado esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá autorizar por escrito a un representante para que lo examine. 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 correspondiente. La solicitud o autorización escrita para examinar expedientes deberá radicarse ante el Negociado de Recursos Humanos de la Policía de Puerto Rico por lo menos con tres (3) días de antelación a la fecha que se solicita el examen, la cual formará parte del expediente del empleado.

Los miembros de la Unidad Apropriada podrán obtener copia de los documentos contenidos en sus expedientes, mediante el costo de reproducción, más cualesquiera derechos que, por ley, se exigieren. Las solicitudes de copia se harán por escrito, con no menos de cinco (5) días de antelación. En el plazo indicado, se entregará copia del documento solicitado. En caso de que un empleado solicite revisar u obtener fotocopia de su expediente, el expediente le será entregado según constare a la fecha de la entrega.

El custodio de los expedientes podrá delegar, en subalternos, la representación oficial a los fines de examen del expediente.

Sección 5 Conservación y disposición de los expedientes

Se conservarán y mantendrán archivados, firmemente adheridos, todos los documentos pertenecientes al expediente individual de miembros de la Unidad Apropriada, activos e inactivos. La disposición de los expedientes de los miembros de la Unidad Apropriada se hará conforme a las siguientes normas:

En el caso de todo miembro de la Unidad Apropriada que se separe del servicio por cualquier causa, se retendrá y conservará el expediente personal inactivo por un período de cinco (5) años. La disposición final se hará conforme a las normas del Reglamento para la Administración del Programa de Conservación y Disposición de Documentos Públicos en la Rama Ejecutiva y regulaciones federales aplicables.

En el caso de que un miembro de la Unidad Apropriada, que se haya separado del servicio, se reintegre a una plaza en la Agencia, antes del período de cinco (5) años, éste reactivará el expediente e incorporará los documentos subsiguientes que correspondan a la reanudación y continuación de sus servicios. Si otra agencia solicita el expediente del miembro de la Unidad Apropriada por razón de que éste se haya reintegrado al servicio, se le remitirá el expediente del miembro de la Unidad Apropriada a dicha Agencia, en un período no mayor de treinta (30) días calendario, siguientes a la fecha de la solicitud, a fin de que todo el historial del miembro de la Unidad Apropriada en el servicio público se conserve en un sólo expediente.

Si el miembro de la Unidad Apropriada separado solicitará una pensión del Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico, tal sistema podrá solicitar el expediente del ex-miembro de la Unidad Apropriada y la Agencia lo remitirá al Sistema. En adelante, el Sistema de Retiro conservará el expediente.

En todo caso en que ocurra la muerte de un miembro de la Unidad Apropriada activo, que no sea participante del Sistema de Retiro, la Agencia conservará el expediente y dispondrá de él, de acuerdo con las normas del Reglamento de Documentos de la Rama Ejecutiva y las regulaciones federales aplicables.

En caso de que el miembro de la Unidad Apropriada sea un participante de dicho Sistema de Retiro, se enviará el expediente en caso de muerte al Sistema de Retiro, junto con el Informe de Cambio notificando el fallecimiento.

Siempre que se transfiera el expediente de un miembro de la Unidad Apropriada o de un ex-miembro de la Unidad Apropriada de la Agencia a una agencia comprendida dentro de el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se preparará una certificación de los documentos que se incluyen en el expediente y la agencia que lo recibe verificará y certificará el recibo de los documentos.

El custodio de los expedientes certificará la veracidad de la información y se procederá con el expediente de conformidad con el Reglamento del Programa de Conservación y Disposición de Documentos Públicos en la Rama Ejecutiva y las regulaciones federales aplicables.

Sección 6 El empleado tendrá derecho a que se le suministre copia de todo documento que sea colocado en su expediente de personal que contenga información relativa a su persona y su explicación o refutación a dicho documento.

Sección 7 La copia del documento al que se hace referencia en la sección anterior, será suministrada o enviada al empleado simultáneamente a su inclusión en el expediente.

ARTICULO 33

PROCEDIMIENTO EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL

Sección 1 La Agencia se compromete a notificarle a la Unión por escrito cualquier transacción de personal que afecte a los miembros de la unidad Apropiada.

Sección 2 La Agencia proveerá a la Unión la información sobre todas las transacciones de personal perteneciente a la Unidad Apropiada. Esto se hará en formato electrónico y se incluirá el nombre del empleado, el puesto que ocupa, su unidad y su número de empleado.

Sección 3 Toda convocatoria a cualquier transacción de personal contendrá el título del puesto, el sueldo básico, los requisitos mínimos, una descripción de la naturaleza del trabajo, la fecha límite para radicar la solicitud (si aplica) y toda otra información relevante que determine la Agencia.

Sección 4 Toda convocatoria se publicará con no menos de treinta (30) días calendario del plazo para radicar las solicitudes.

Sección 5 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que solicite en una convocatoria tendrá el derecho de recibir de parte de la Agencia una notificación escrita donde se establezcan las razones por las cuales se determinó que no calificó.

Sección 6 Si la Agencia determina congelar un puesto vacante que resulte de una renuncia por años de servicio que pertenezca a la Unidad Apropriada, le notificará a la Unión dentro de los próximos treinta (30) días, a partir de la determinación de congelar el puesto.

ARTICULO 34 PUESTOS VACANTES

Sección 1 Cualquier vacante de la Unidad Apropriada por jubilación, renuncia o alguna otra razón se notificará a la Unión, dentro de los próximos treinta (30) días laborables de ocurrir la vacante. La decisión de no cubrir el puesto vacante no será objeto de querrela, siempre y cuando haya una Ley u Orden Ejecutiva de congelación de puesto.

Sección 2

A los fines de atraer y retener en el servicio público a las personas más capacitadas, mediante libre competencia, se divulgarán las oportunidades de empleo de la Unidad Apropriada por los medios de comunicación más apropiados; en cada caso esto incluirá la notificación a la Unión quien pondrá a la disposición los tablonos de edictos con el fin de que los trabajadores conozcan con la premura necesaria las oportunidades de empleo.

Sección 3

Las convocatorias de reclutamiento deberán contener la siguiente información: título de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, requisitos mínimos, escala de sueldo, plazo para radicar solicitudes, y cualquier otra información como el tipo de competencia y examen. Dichas convocatorias serán publicadas en los tablonos de edictos.

Sección 4

El reclutamiento deberá llevarse a cabo a través de un proceso en virtud del cual los aspirantes a puestos compitan en igualdad de condiciones mediante exámenes para cada clase, tales como pruebas orales, físicas, de ejecución y evaluación de experiencia y preparación y sin discrimen por razones ajenas al mérito.

Sección 5

Una vez firmado el presente Convenio Colectivo la Agencia entregará a la Unión una lista de todos los puestos vacantes de la Unidad Apropriada, por área policíaca y clasificación.

Sección 6 Los puestos vacantes serán cubiertos conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 53 de 10 de junio de 1996, según enmendada, la Ley Núm 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada, Ordenes Ejecutivas, el Reglamento de Personal de la Policías vigente y cualquier otra legislación que si lo disponga.

ARTICULO 35

AUMENTOS DE SUELDO POR MÉRITO

Sección 1 La Unión asiente la facultad del Superintendente para que pueda reconocer el desempeño meritorio de los empleados de la Agencia, sin que se entienda que de ninguna manera constituye precedente o modificación alguna de este Convenio.

Sección 2 A tono a la situación presupuestaria, el Superintendente podrá conceder aumentos de sueldos por mérito dentro de la escala a empleados regulares cada doce (12) meses de servicio satisfactorio hasta alcanzar el tipo máximo de la escala de retribución. La acumulación de tiempo, a los fines de la concesión de aumentos de sueldo por mérito no se interrumpirá por ascensos, reclasificaciones, traslados, descensos o por la concesión de otros aumentos de sueldo.

Sección 3 Los aumentos de sueldo por méritos responderán al procedimiento establecido en la Ley Núm 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada.

ARTICULO 36

DIFERENCIALES

- Sección 1** La Agencia podrá conceder diferenciales en sueldo conforme a lo dispuesto en la Ley 184 del 3 de agosto de 2004.
- Sección 2** La Agencia podrá autorizar la concesión de diferenciales de sueldos cuando la ubicación geográfica, las condiciones extraordinarias de trabajo, los conocimientos especiales requerido o las dificultades extraordinarias de reclutamiento o retención de personal en determinados puestos que así lo justifique. El diferencial constituirá una compensación especial, adicional y separada del sueldo regular, que se eliminará cuando desaparezcan las circunstancias que justificaron su concesión. Aunque el diferencial no forma parte de la escala, se concederá siguiendo la misma proporción de los tipos contenidos en la escala correspondiente.
- Sección 3** La Agencia podrá autorizar el pago de un diferencial de sueldo después que el empleado haya ocupado interinamente un puesto superior por un período de tres (3) meses ininterrumpidos. El diferencial en este caso será igual al aumento de retribución que hubiere recibido el empleado de habersele ascendido a ocupar el puesto. La Agencia podrá relevar al empleado que ocupa el puesto interinamente en cualquier momento que así lo determine. En tales circunstancias, el empleado regresará a su puesto anterior con el sueldo que devengaba antes del interinato.

Sección 4. Todo empleado miembro de la Unidad Apropiable que entienda que se han violentado las disposiciones de este Artículo, podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios establecidos en este Convenio.

ARTICULO 37

PASOS POR RETIRO

Sección 1 Todo empleado que se acoja al sistema de retiro por años de servicio recibirá un (1) paso por mérito ciento veinte (120) días antes de la fecha de efectividad de su renuncia, siempre y cuando cumpla con los requisitos en el ordenamiento legal y la condición presupuestaria de la Agencia lo permita.

ARTICULO 38

ACOMODO RAZONABLE

Sección 1 Cuando cualquier empleado cubierto por este Convenio alegadamente no pueda realizar las tareas esenciales del puesto que ocupa solicitará un acomodo razonable. La Agencia, atenderá la solicitud de acomodo razonable según lo disponen las leyes aplicables.

Sección 2 Toda autorización de acomodo razonable será aprobada por la Autoridad Nominadora.

ARTICULO 39

DESCUENTO DE CUOTAS, CARGOS

Sección 1 Durante la vigencia del presente Convenio la Agencia se compromete a deducir del salario de cada empleado que sea miembro de la Unión la cuota y aquellas variaciones de las mismas que ésta certifique de acuerdo a su reglamento y a las disposiciones de ley que apliquen. La cuota le será informada a la Agencia por la Unión.

Sección 2 En los casos de empleados que hayan optado por no afiliarse a la Unión se descontará una cantidad no mayor al cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular establecida y certificada por la Unión durante la vigencia del Convenio. El cargo por servicio será informado a la Agencia por la Unión.

Sección 3 Todo empleado que pase a ocupar un puesto regular comprendido dentro de la Unidad Apropiada le será descontada la cuota regular. Dicho descuento será con fecha de efectividad al trigésimo primer día (31) en que el empleado haya adquirido el estatus de empleado regular. La Agencia se compromete a informar al empleado de los derechos que le confiere la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, al

momento en que el empleado sea nombrado en el puesto comprendido en la Unidad Apropriada.

Sección 4 La Agencia tendrá treinta (30) días laborables para informar por escrito a la Unión el nombre, número de seguro social, puesto, fecha de empleo y sueldo de los empleados de nuevo reclutamiento y que pasen a ocupar puestos comprendidos dentro de la Unidad Apropriada.

Sección 5 La autorización de descuento de cuotas por concepto de membresía y el cargo por servicio son irrevocables durante la efectividad del Convenio.

Sección 6 La Agencia reanudará el descuento de cuotas y cargos por servicios de los empleados, cuyos puestos estén comprendidos en la Unidad Apropriada, una vez éstos regresen de su licencia sin sueldo una vez la Unión notifique al Negociado de Recursos Humanos para que efectúe el cambio en nómina y se incluya dicho descuento.

Sección 7 Conjuntamente con las cuotas y cargos por servicios la Agencia le remitirá a la Unión todos los meses dentro de los primeros quince (15) días laborables después de finalizar el mes una lista con los nombres de los empleados a quienes se les descontó las cuotas y el número de seguro social correspondiente.

Sección 8 El proceso de descuento de cuotas, y el de afiliación a la Unión y cargos por servicios será de carácter continuo durante la vigencia del Convenio. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropriada y que no sea miembro bonafide de la Unión, podrá solicitar su afiliación al Sindicato en cualquier

momento utilizando el formulario que a esos efectos haya desarrollado la Unión y le sea provisto a la Agencia. La Agencia se compromete a iniciar el descuento de cuotas correspondientes previa notificación de la Unión y autorización escrita del empleado.

Sección 9

La Agencia se compromete a deducir del salario de los empleados miembros de la Unión, aquellas aportaciones requeridas para programas y beneficios auspiciados por la Unión, luego de recibir una autorización válida y por escrito a esos efectos por parte del empleado.

Sección 10

Cuando un miembro de la Unidad Apropiada ha sido suspendido, despedido en violación a este Convenio Colectivo o las Leyes aplicables y el foro con jurisdicción ordenará el pago de salario dejado de devengar, la Agencia deducirá el monto total de la cuota adeudada por el período que el empleado dejó de pagar de la forma que esta dispuesto en este Convenio.

Sección 11

Estarán excluidos de estas disposiciones aquellas clasificaciones, puestos o categorías de empleo de carácter confidencial, probatorio, transitorio, irregular, por jornal y de confianza. Además, se excluyen aquellos empleados de la Unidad Apropiada que hayan recibido una designación para un puesto de confianza, mientras presten servicios en el sistema de confianza, disponiéndose que una vez sean reinstalados a su respectiva clasificación, volverán a tener los mismos derechos y obligaciones, comprendidos en la Unidad Apropiada.

Sección 12

A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado conforme a la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según

enmendada, será notificado a la Agencia, mediante Declaración Jurada por el Secretario de la Unión.

ARTICULO 40

DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNION

Sección 1 La Unión tendrá derecho a nombrar un (1) Delegado en propiedad y un (1) suplente en adición a un (1) Director Regional por área policíaca y un (1) Delegado en propiedad y un (1) suplente en cada piso del Cuartel General. La Unión designará un Delegado General. Estos nombramientos serán notificados por escrito a la Oficina de Relaciones Laborales de la Agencia, conforme a lo que más adelante se dispone. En cuanto al Colegio Universitario se refiere existirá esta representación hasta que la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público tome una decisión sobre la nueva petición de clarificación de la Unidad Apropriada.

Sección 2 Designación, funciones y responsabilidades de los Directores Regionales, Delegados y Representantes de la Unión

Inciso 2.1 Los Directores Regionales y los Delegados de las áreas, serán seleccionados por sus propios compañeros de trabajo. Los Representantes serán designados por la Unión.

Inciso 2.2 Los Directores Regionales y los Delegados de las áreas representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre la Agencia y sus representados, en

aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos del mismo.

Inciso 2.3 Los Directores Regionales y los Delegados de las áreas representarán y orientarán a los empleados de la Unidad Apropiaada, velarán por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo y asistirán a los empleados unionados en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones. Asimismo, podrán atender reuniones donde se discutan asuntos relacionados con las condiciones y términos de empleo de algún empleado de la Unidad Apropiaada con previo acuerdo entre las partes. La Agencia le informará al empleado de su derecho a estar representado por un Delegado de la Unión.

Inciso 2.4 Se le concederá a los Directores Regionales y Delegados en propiedad de las áreas, tres (3) horas semanales no acumulables durante horas laborables para atender asuntos relacionados con funciones, trámites y representación de querellas, o para discutir con funcionarios de la Agencia asuntos relacionados a los empleados de la Unidad Apropiaada y cubiertos por las disposiciones de este Convenio, sin que se afecte en forma alguna ningún tipo de licencia ni su salario. De no estar el Delegado en propiedad lo sustituirá el Delegado suplente. En los casos donde los empleados no hayan podido escoger sus delegados, el Directores Regionales de área ejercerá dichas funciones.

Las partes acuerdan adoptar el formulario para atender asuntos laborales anejado a este artículo para el mejor cumplimiento de este horario. El formulario será debidamente firmado por el

Supervisor y el Delegado. En casos de circunstancias imprevistas o de emergencia no será necesario cumplimentar de antemano el formulario anterior. Pero posterior a la solución de la misma será necesario cumplimentar el formulario como prueba de que se encontraba en gestiones oficiales de la Unión.

Inciso 2.5 Dicho período se coordinará entre el Supervisor y Director Regional cumplimentando el formulario provisto por la Agencia y no se denegará a menos que medie justa causa.

Inciso 2.6 Las reuniones entre el delegado de área, y el empleado que necesita sus servicios se harán en un lugar apropiado, en el horario concedido para esos fines.

Sección 3 El Presidente, Vicepresidente y Delegado General de la Unión podrán consultar con la Oficina de Relaciones Laborales de la Agencia como parte del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje para dar cumplimiento a cualquiera de las cláusulas del Convenio.

Sección 4 La Agencia reconoce la importancia de que los empleados estén bien informados y se compromete a permitir que cualquier empleado de su Agencia que pertenece a la Unidad Apropiada pueda distribuir, fuera de sus horas laborables, información proveniente del Sindicato a otros empleados que no estén trabajando y se encuentren fuera de sus áreas de trabajo.

Sección 5 La Unión vendrá obligada a notificar a la Oficina de Relaciones Laborales los nombres de los Delegados en propiedad, Delegados suplentes y Directores Regionales de las áreas, Cuartel General y

Colegio Universitario, así como, los Representantes no más tarde de veinte (20) días luego de haber sido seleccionados. También informará los nombres de los oficiales de la Junta Ejecutiva autorizados para realizar labores a favor de la Unión, disponiéndose que notificarán a su vez los puestos vacantes.

Sección 6 Para garantizar el acceso y la seguridad en los predios y áreas de la Agencia, durante la vigencia del Convenio, los Directores Regionales y los Delegados en propiedad y los suplentes de las áreas, Cuartel General y Colegio Universitario, tendrán una identificación provista por la Agencia en acuerdo con la Unión. Esta identificación será portada en un lugar visible en todo momento en que los miembros aquí descritos, se encuentren realizando funciones relacionadas con las disposiciones del presente Convenio.

ARTICULO 41

TABLÓN DE EDICTOS

Sección 1 La Agencia proveerá el espacio necesario para la colocación de un tablón de edictos para ser instalados y usados por la Unión en cada una de las Comandancias, Cuarteles de la Agencia, cada uno de los pisos del Cuartel General, Academias, Colegio y otras dependencias donde trabajen empleados de la Unidad Apropiada.

Provisionalmente en aquellas áreas donde la Agencia tenga un tablón de edictos con llaves, reservará en el mismo un espacio para uso exclusivo de la Unión, hasta tanto la Unión instale sus tabloneros de edictos. Los tabloneros instalados por la Unión o el área

reservada por la Agencia, serán utilizados por la Unión para colocar los siguientes avisos:

1. Avisos de actividades recreativas y sociales de la Unión.
2. Avisos de elecciones, nombramientos y resultados de las elecciones.
3. Avisos de reuniones de la Unión.
4. Propaganda de la Unión.

Sección 2 Los tabloneros de edictos instalados por la Unión o el área reservada en los tabloneros de edictos de la Agencia, no serán utilizados para avisos que no sean de la Unión. Tampoco se podrá utilizar para colocar material ofensivo, indecoroso o inmoral.

Sección 3 Los tabloneros de edictos serán ubicados donde hayan ponchadores y donde no existan éstos se determinará por acuerdo entre las partes.

Sección 4 La remoción de los avisos, propaganda y cualquier otro material propio y legítimo de la Unión en el tablón de edictos de la Unión será función del Delegado.

ARTICULO 42

DIETAS, MILLAJE Y ALOJAMIENTO

Sección 1 La Agencia reconoce el derecho de los miembros de la Unidad Apropiada y pagará su compensación de dieta, millaje y alojamiento en aquellos casos en que se le requiera asistir a reuniones u otras

actividades oficiales relacionadas a su empleo fuera de su área de trabajo. El reembolso de estos gastos se realizará sujeto al estricto cumplimiento con las disposiciones vigentes de los Reglamentos Número 37 y Número 38 de Gastos de Viajes emitidos por el Departamento de Hacienda, las posibles enmiendas a éstos, así como cualquier otra directriz interna que se emita al efecto.

Sección 2 En estadías de una noche el empleado tendrá derecho a recibir un reembolso de los gastos de alojamiento incurridos mediante la presentación de las evidencias correspondientes o una certificación al efecto. Al determinar la estadía, el alojamiento se llevará a cabo en las facilidades del lugar donde se encuentren o en las facilidades de hotelería más cercanas conforme al Reglamento.

Sección 3 El reembolso de las dietas, millaje y alojamiento para los miembros de la Unidad Apropiaada representados en este convenio se realizará a la mayor brevedad posible y en cheque por separado al de su sueldo.

Sección 4 Cómputo del millaje

Para determinar el importe a pagar por millaje se utilizará el Cuadro Indicando distancia entre Pueblos que emite la Autoridad de Carreteras.

Sección 5 En la eventualidad de que fuesen enmendados los Reglamentos Número 37 y Número 38 del Departamento de Hacienda, las disposiciones de este artículo se atemperarán a dichas enmiendas.

ARTICULO 43
CONTABILIDAD DE TIEMPOS LÍMITES

- Sección 1** El tiempo límite en todos los procedimientos de este Convenio, incluyendo el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje comienza a contar desde el día en que se recibe y se registra en la Oficina de Relaciones Laborales, toda comunicación escrita por medio de correo certificado, entrega de mensajero correo regular o fax.
- Sección 2** En caso del correo regular, cuando no es razonable el uso de los medios mencionados anteriormente, se comienza a contar a partir de tres (3) días calendario del sello del correo.
- Sección 3** Si el día límite para someter la querrela o su respuesta cae en sábado, domingo o un día feriado, el tiempo límite de la querrela o respuesta se ubicará en el próximo día de trabajo regular.
- Sección 4** Las partes acuerdan que los tiempos límites de los pasos identificados en el Procedimiento de Quejas y Agravios, incluyendo el arbitraje, no podrán ser extendidos a menos que las partes decidan lo contrario. De vencerse el término límite en alguno de los pasos, se procederá al próximo paso.

ARTICULO 44

JORNADA DE TRABAJO

Sección 1 La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7½) en dos bloques consecutivos, uno en la mañana y otro en la tarde separados por el período de alimentos.

Sección 2 La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37½) en cinco (5) días de trabajo.

Normalmente la jornada regular semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose el sábado y el domingo, los días de descanso. Sin embargo, por necesidad del servicio, se podrá establecer una jornada regular, para todo o parte del personal, comenzando y terminando en cualquier día de la semana, siempre y cuando dicha jornada comprenda dos (2) días de descanso.

Sección 3 Cualquier alteración que aumente la jornada regular de trabajo diaria o semanal se considerará tiempo extra.

Sección 4 A todo empleado de la Unidad Apropiaada se le concederá una (1) hora de almuerzo entre la tercera hora y media (3½) y la quinta (5) hora de su turno de trabajo.

Sección 5 A todo miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio se le concederá un período de merienda no mayor de quince (15) minutos entre cada bloque de cuatro (4) horas de trabajo consecutivo. Este período de merienda se disfrutará sin consideración del turno de la persona (mañana, tarde, noche o de madrugada). El período de merienda se disfrutará entre la segunda (2) y la tercera (3) hora, de su bloque de cuatro (4) horas de trabajo consecutivo, según sea

acordado por el trabajador y su supervisor. El período de merienda se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo.

Sección 6 El horario de trabajo de todos los empleados representados en la Unidad Apropriada será el existente a la firma del Convenio y podrá ser cambiado únicamente por justa causa, luego de ser discutido con la Unión.

ARTICULO 45

REGISTRO E INFORME DE ASISTENCIA

Sección 1 La asistencia diaria se registrará por cada miembro de la Unidad Apropriada mediante el sistema adoptado por la Agencia sea éste manual o electrónico.

Sección 2 El encargado de los empleados civiles en cada dependencia de la Agencia será responsable de llevar el registro de asistencia. En el ejercicio de sus funciones, mantendrá la más absoluta imparcialidad e igualdad en este proceso. El registro de asistencia deberá estar accesible al miembro de la Unidad Apropriada en todo momento.

Sección 3 La Unión reconoce la importancia y necesidad de cumplir con el deber de asistir con regularidad y puntualidad al trabajo. La asistencia puede ser registrada de acuerdo a su horario programado, dentro de quince (15) minutos antes de cada entrada y diez (10) minutos después de la entrada de la mañana. Cinco (5) minutos antes y después de la salida de almuerzo y cinco (5) minutos después de la entrada de almuerzo. Quince (15) minutos después de la última salida. Esto sin que se entienda que se ha trabajado tiempo extra durante la jornada legal

diaria. Los intervalos de registros de asistencia establecidos ofrecen flexibilidad al empleado en el registro de su asistencia.

Sección 4 El encargado de los empleados civiles en cada área de trabajo será el responsable de enviar los informes de asistencia mensuales a la División de Licencias del Negociado de Recursos Humanos.

Sección 5 Anualmente se notificará por escrito al miembro de la Unidad Apropriada el balance de licencia acumulada por enfermedad y vacaciones de dicho período.

Sección 6 Durante la vigencia del Convenio, la Agencia realizará esfuerzos para lograr uniformar a un sistema electrónico el registro de asistencia de los integrantes de la Unidad Apropriada. Si dentro de los próximos dos (2) años, la Agencia no puede cumplir con ésta sección, así lo notificará a la Unión, y ambos se reunirán, dentro de los treinta (30) días siguientes a la notificación, para discutir la misma.

ARTICULO 46

HORAS EXTRAS DE TRABAJO

Sección 1 Se entenderá por horas extras aquellas horas que el empleado trabaje en exceso de su jornada regular semanal, según definida por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standard Act).

Sección 2 El trabajo extra será de acuerdo a las necesidades del servicio.

Sección 3 Ningún empleado podrá ser penalizado por rehusarse a trabajar tiempo extra por justa causa.

Sección 4 El tiempo extra se determinará, acumulará y compensará de conformidad con el Reglamento de Personal de la Policía de Puerto Rico del 9 de abril de 1981, según enmendado y cualquier otro que se apruebe en el futuro, excepto que se disponga lo contrario en este Convenio Colectivo. De la siguiente forma:

- a. El programa de trabajo se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de las horas regulares establecidas para los empleados. No obstante, el Superintendente, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los empleados que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, en cualquier día feriado, o en cualquier día en que se suspendan los servicios por el Gobernador o por el Superintendente.
- b. En estos casos deberá mediar una autorización previa, por escrito, del supervisor del empleado, la cual deberá ser aprobada por el Superintendente o por aquel funcionario en quien éste delegue. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado permanezca trabajando sea siempre en virtud de una autorización expresa.
- c. Los empleados tendrán derecho a recibir licencia compensatoria, a razón de tiempo y medio por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, y por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspenda los servicios por un Gobernador o por el Superintendente sin cargo a licencias. Esta licencia deberá disfrutarla el empleado dentro del período de treinta (30) días a

partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidades del servicio esto no fuera posible, se podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de 240 horas. Esta licencia podrá ser transferible entre la Policía de Puerto Rico, los Administradores Individuales, Corporaciones Públicas y Municipios sujeto a la reglamentación de éstos. En ningún caso se aceptará la transferencia de más de treinta (30) días.

- d. Conforme con las normas que fije el Superintendente se podrá excluir de las disposiciones del apartado (b) precedente a cualquier empleado que realice funciones de naturaleza asesorativa, normativa, administrativa o ejecutiva.

ARTICULO 47

PROGRAMA DE HORARIO EXTENDIDO

Sección 1 Conforme a la Ley Número 15 de 11 de abril de 2001, según enmendada, conocida como "Ley para implantar el Programa de Horario Extendido de Trabajo", ambas partes acuerdan que todo empleado de la Unidad Apropiaada que desee acogerse a dicho horario debe ser en forma voluntaria. Las partes identificarán los empleados que podrán entrar en este programa voluntariamente.

Sección 2 La Agencia deberá ofrecer el Programa de Horario Extendido de trabajo, en primer lugar a los empleados de carrera que ocupan puestos relacionados con los servicios que se han de ofrecer. Serán elegibles para participar en orden preferente los empleados con un 100% de asistencia (asistencia perfecta) hasta los que hayan estado

presentes por lo menos un noventa (90%) del tiempo laborable en el último año natural, luego de descontado el tiempo utilizado en licencias. En casos de dos (2) empleados con igual porcentaje de asistencia, se utilizará el criterio de antigüedad para la selección.

Sección 3 La Agencia no tomará represalia o discriminará contra aquellos empleados que no desean participar en este programa.

Sección 4 La Agencia ofrecerá seminarios, talleres o cursos en técnicas modernas de prestación de servicios y en la aplicación de tecnología que le permita prestar los servicios de manera más eficiente y expedita.

Sección 5 La Agencia orientará a todos los empleados cubiertos por este (nuevo) Convenio, posibles participantes del Programa de Horario Extendido, para explicar el propósito y los alcances del programa.

Sección 6 El empleado cubierto por este Convenio, participará voluntariamente del programa de Horario Extendido por un período mínimo de un año. Si luego del transcurso del año el empleado decide retirar su participación del Programa de Horario Extendido, lo notificará a la Agencia con treinta (30) días calendario de anticipación. El empleado podrá regresar a su jornada de trabajo original sin menoscabo de ningún derecho adquirido por virtud de este Convenio.

Sección 7 Un empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropiada y que sea reclutado para trabajar en el Programa de Horario Extendido, deberá permanecer en el programa por el tiempo que ocupe el puesto para el cual fue reclutado.

Sección 8 En la eventualidad que se enmiende la Ley Número 15 de 11 de abril de 2001, según enmendada, o se aprueben directrices que afecten el

programa, este artículo se atemperará a las mismas, luego de ser discutidas por las partes.

Sección 9 El empleado que entienda que sus derechos han sido afectados por la implementación de este artículo podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios provistos en este Convenio Colectivo.

ARTICULO 48

ACCIÓN DISCIPLINARIA

Sección 1 Autoridad

Inciso 1.1 Las partes reconocen el derecho de la Agencia a aprobar reglamentos que guíen la administración de la disciplina en el trabajo, que dirijan y orienten a sus empleados en la labor que desempeñan, y a mantener la conducta del personal en su más alto nivel. La Agencia se reserva el derecho de modificar, enmendar, alterar y sustituir el o los reglamentos cuando lo estime necesario.

Inciso 1.2 La acción disciplinaria cuando se ejerza, será progresiva con miras a mejorar el desempeño del empleado y para remover empleados cuyo desempeño no ha sido corregido. Sin embargo, la Agencia mantendrá el derecho a imponer las penalidades que sean apropiadas a la seriedad del incidente individual o a la situación.

Inciso 1.3 Un empleado que esté siendo interrogado en relación a un incidente que está bajo investigación, deberá ser informado sobre si él / ella está sujeto a dicha investigación. Si se le informara que está sujeto a la investigación, el empleado puede solicitar un Representante de la Unión o algún otro empleado disponible, que no sea parte de la investigación, para que esté presente durante el interrogatorio. Se reconoce que dicho empleado podrá solicitar el asesoramiento del Representante de la Unión. La participación del Representante de la Unión será conforme a las leyes y la jurisprudencia aplicable.

Sección 2 Reunión pre-disciplinaria

Inciso 2.1 Las acciones disciplinarias deberán estar apoyadas por una investigación a tiempo y precisa.

Inciso 2.2 En todo caso que surja la posibilidad de aplicación de medidas disciplinarias, cuya sanción pudiera resultar en la suspensión de empleo y sueldo o la destitución de empleo, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a.** El Superintendente iniciará una investigación dentro de los diez (10) días laborables contados a partir desde que tuvo conocimiento oficial de los hechos o desde la presentación de la querrela. Dicha investigación se conducirá por un supervisor o empleado gerencial civil. Luego el Superintendente determinará su intención de tomar alguna medida disciplinaria, si procede. Tal intención le será notificada por escrito al empleado y se

le informará las violaciones imputadas y los hechos específicos que dan base a la misma, advirtiéndole de su derecho a solicitar una vista administrativa, dentro del término de quince (15) días, a partir del recibo de la notificación. Una vez agotado este procedimiento si se tomará alguna acción disciplinaria contra el empleado, éste tendrá derecho a seguir el Procedimiento de Arbitraje, establecido en este Convenio.

- b.** En aquellos casos de mal uso de fondos públicos, o cuando haya motivos razonables de que existe un peligro real para la salud, seguridad, vida o moral de los empleados, o del pueblo en general, se podrá suspender sumariamente conforme a derecho al empleado, mientras se realiza la investigación administrativa antes de imponer la acción disciplinaria correspondiente.

ARTICULO 49

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1 Competencia

Las querellas, según definidas en este Convenio, serán de la competencia de los organismos y funcionarios creados y designados en este artículo y de los organismos creados por la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Sección 2 Definición

Inciso 2.1 Una queja o agravio es cualquier controversia, disputa o reclamación que tenga un empleado, la Unión o la Agencia, que concierne a la interpretación, aplicación, definición o violación de sus derechos a la luz de las leyes aplicables y/o reglamentos de la Agencia y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Inciso 2.2 Cuando la queja se somete por escrito al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje y cumple con los requisitos establecidos en la Sección 3 de este artículo, se convierte en una querella.

Sección 3 Contenido de las Querellas

La Unión, cualquier empleado, o grupo de empleados que se considere perjudicado por alguna acción de la Agencia deberá presentar su querella por sí o a través del Delegado(a) de la Unión. Esta querella se presentará por escrito en un formulario dispuesto a esos efectos, ante el supervisor de la oficina, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a los hechos que dieron lugar a la misma. El supervisor y la Unión enviarán copia de la querella a la Oficina de Relaciones Laborales de la Agencia.

Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:

1. Fecha de la querella
2. Nombre del querellado(s)
3. Nombre del empleado peticionario

4. Fecha en que ocurrieron los hechos
5. Hechos y sucesos que provocan el inicio de la querella
6. Sección del convenio o disposición legal que alegadamente se viola o se invoca
7. Remedio solicitado por el empleado o el sindicato
8. Firma del empleado o representante autorizado
9. Clasificación del puesto del querellante(s)
10. Lugar de trabajo de los querellantes involucrados

Sección 4 Pasos del Procedimiento

A fin de atender y resolver en forma diligente, ordenada y justa las quejas y querellas que pudieran surgir entre las partes, se establece el procedimiento descrito a continuación:

Inciso 4.1 PASO 1: Supervisor Inmediato

Una vez radicada la querella, el o los empleados afectados, junto a su Delegado, deben intentar resolver la controversia a través de una conversación informal con la otra parte en un término no mayor de cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la querella. Ambas partes están obligadas a reunirse dentro de ese período.

Ambas partes reconocen que este diálogo 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 copia del acuerdo. El Supervisor y la

Union enviarán copia del acuerdo suscrito a la Oficina de Relaciones Laborales.

Si el asunto no es resuelto de manera informal, el supervisor adjudicará la querrela en un término no mayor de cinco (5) días laborables adicionales notificando por escrito al empleado y al Delegado su determinación.

Si el empleado afectado o el Delegado no están conformes con la determinación emitida por el Supervisor, se procederá de acuerdo al próximo paso.

Inciso 4.2 PASO 2: Director de Oficina

Si la determinación del supervisor no es satisfactoria para la Unión, ésta podrá someter la querrela del empleado al Director de la Oficina en un término que no excederá de diez (10) días laborables.

El Director tendrá diez (10) días laborables para contestar la querrela por escrito. En los primeros cinco (5) días, el Director o su representante autorizado y el empleado está obligado a reunirse, durante horas laborables, con el Delegado para tratar de resolver la controversia informalmente.

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 copia del acuerdo. El Director y la Unión

enviarán copia del acuerdo suscrito a la Oficina de Relaciones Laborales.

Si el asunto no es resuelto de manera informal y la decisión del Director de la Oficina no es satisfactoria para la Unión, ésta podrá someter la querrela del empleado a la Oficina de Relaciones Laborales dentro de diez (10) días laborables a partir de la notificación a la Unión.

Inciso 4.3: PASO 3: DIRECTOR DE LA OFICINA DE RELACIONES LABORALES

El Director de la Oficina de Relaciones Laborales de la Agencia tendrá quince (15) días laborables para contestar la querrela por escrito. En los primeros diez (10) días, el Director o su representante autorizado estará obligado a reunirse con el representante designado de la Unidad Apropiaada para tratar de resolver la controversia informalmente.

Si el asunto es resuelto, se certificará por escrito con la firma de ambas partes. Cada parte mantendrá copia del acuerdo.

Si el asunto no es resuelto de manera informal y la decisión de la Agencia no es satisfactoria para la Unión, ésta podrá someter la querrela del empleado al Procedimiento de Arbitraje dentro de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha de la notificación de la decisión.

La Oficina de Relaciones Laborales realizará una investigación sobre la querella presentada. Además de coordinar todo lo relacionado con las citaciones a reuniones, citaciones de testigos y cualquier otro aspecto relacionado con este Tercer Paso.

Inciso 4.4 PASO 4: Procedimiento de Arbitraje

Si la querella no es resuelta ante la Oficina de Relaciones Laborales la Unión o la Agencia podrá someter la controversia ante un Árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, conforme a lo dispuesto en la Ley Número 45, *supra*, y el reglamento que la instrumenta.

La querella deberá ser sometida ante dicho foro en un término no mayor de diez (10) días laborables siguientes de haber sido notificado por escrito la determinación de la Oficina de Relaciones Laborales. Copia de la querella deberá ser notificada por la parte promovente a la otra parte dentro del término de cinco (5) días laborables siguientes a la radicación de la misma ante el árbitro.

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje de conformidad con las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión.

Inciso 4.5 Querellas entre las partes

Las querellas institucionales de la Agencia 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.

En ambos casos estas querellas se iniciarán en el Paso Tres. Cuando la querella sea de la Agencia, 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 al recibo de la querella por la Unión. Cuando la querella sea de la Unión, el Director de la Oficina de Relaciones Laborales se reunirá con el Presidente de la Unión dentro de diez (10) días laborables al recibo de la querella por la Agencia. De no celebrarse la reunión en los términos aquí indicados, la parte perjudicada podrá recurrir directamente a Arbitraje en los términos indicados en el Paso Cuatro (Arbitraje), una vez expirado el término.

La querella de la Unión y de la Agencia tendrá que ser presentada dentro de un período de diez (10) días laborables de haber ocurrido los hechos que motivaron las querellas.

De no llegarse a un acuerdo entre las partes se procederá conforme se establece el Paso Cuatro (Arbitraje) de este artículo.

Inciso 4.6 Mediaciones

Una vez recibida una solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, las partes acuerdan auscultar sobre la misma ante un Mediador. Si de la consulta surge que las partes están de acuerdo en que se designe un mediador, se procederá de conformidad al Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Sección 5 Comité de Conciliación

Las partes acuerdan que si el número de querellas que avanza a arbitraje sobrepasa el 10% del total de querellas radicadas, buscará mecanismos como un Comité de Conciliación para minimizar este comportamiento y eliminar los gastos de la Agencia y la Unión.

Sección 6 Obligación para el Procedimiento

Inciso 6.1 El procedimiento establecido en este artículo es y será el procedimiento exclusivo para el trámite de todas las querellas que surjan en el lugar del trabajo.

Inciso 6.2 Todos los miembros de la Unidad Apropiaada, incluyendo a los no afiliados, están obligados a utilizar este procedimiento.

Inciso 6.3 Las partes reconocen su obligación de brindar toda la información relacionada con una querella. Eso incluye, sin que se entienda como una limitación.

1. Toda la información relevante y/o necesaria para llevar a cabo una discusión amplia e informada de los asuntos relacionados con la querella.
2. Toda información relevante y/o necesaria en cuestiones relacionadas a la negociación colectiva y la querella.

Inciso 6.4 Las partes y sus representantes se comprometen a no interferir, restringir o coartar a ningún empleado de la Unidad Apropiaada en el ejercicio de su derecho a radicar una querella a través de este procedimiento.

Sección 7 El Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje se puede iniciar desde cualquiera de las unidades de la Agencia.

Sección 8 Las partes podrán retirar sus querellas sometidas en este procedimiento en cualquier momento y sin sufrir perjuicio.

Sección 9 Derechos de los empleados que radican querellas

Inciso 9.1 La Agencia se compromete a garantizar a los empleados de la Unidad Apropiaada que están en proceso de radicar una querella, tiempo libre durante horas laborables para reunirse, conferenciar, prepararse y presentar una querella. Este tiempo no excederá las tres (3) horas a la semana autorizadas al Delegado en propiedad en este Convenio. Dicho período se coordinará entre el Supervisor y el Delegado y no se denegará a menos que medie justa causa.

Inciso 9.2 Cualquier empleado citado oficialmente para comparecer ante el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje tendrá derecho a disfrutar de licencia con paga por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones. Cuando el empleado es citado para comparecer como querellante o como parte interesada ante este procedimiento no se le concederá este tipo de licencia.

Sección 10 Licencias de Testigos para Fines de Arbitraje

Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de licencia con paga para testificar en apoyo a otros trabajadores sobre hechos y situaciones relacionadas con una querella durante la etapa de arbitraje.

Sección 11 La Agencia reconoce el derecho que tiene un empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio, que alegue que sus derechos civiles han sido violados en un caso de discrimen, de utilizar el Procedimiento de Quejas, Agravio y Arbitraje.

Sección 12 Las partes acuerdan atender a la brevedad posible las querellas consideradas especiales o de prioridad como alegadas violaciones a derechos civiles, despidos, suspensiones de más de cinco (5) días o cesantías de trabajo.

Sección 13 La decisión del árbitro será final, firme, obligatoria y conforme a derecho para la Agencia, la Unión y los empleados.

Sección 14 El árbitro no tendrá poder para enmendar, modificar, anular, ignorar, añadir o substraer ninguna de las cláusulas del Convenio Colectivo.

Sección 15 El árbitro debe decidir solamente el asunto específico sometido ante su consideración por las partes y no tendrá autoridad para decidir sobre otros asuntos no sometidos.

Sección 16 Las partes acuerdan que someterán al árbitro una estipulación conjunta de los hechos y asuntos no controvertibles en forma de bosquejo.

ARTICULO 50

PROCEDIMIENTO ACELERADO EN ARBITRAJE DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1 Aquellos casos en que por acuerdo entre las partes así lo decidan, se harán las gestiones necesarias con la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, para que se tramiten dichos casos en forma acelerada.

ARTICULO 51

PRUEBA PARA DETECTAR EL USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

Empleados Civiles Organizados afiliada a la Federación Puertorriqueña de Policías local 4000 de la International Union of Police Associations AFL-CIO, y la Agencia unirán esfuerzo para combatir el uso de sustancias controladas.

El programa para detección en el uso de sustancias controladas en el empleo dentro de la Policía de Puerto Rico se regirá por el reglamento aprobado por la Agencia en conformidad de la Ley Número 78 de 14 de agosto de 1997.

En este esfuerzo la Agencia garantizará a los trabajadores la protección de sus derechos civiles y constitucionales, conforme al ordenamiento jurídico.

Las pruebas serán administradas por laboratorios clínicos calificados y certificados para esos fines, y que utilicen las guías y parámetros establecidos por el National Institute of Drug Abuse.

ARTICULO 52

LICENCIAS

Sección 1 La Agencia reconoce el derecho de los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por el Convenio a disfrutar de todas las licencias concedidas por las leyes del Estado Libre Asociado, leyes federales aplicables y los reglamentos de la Agencia que cubren a los miembros de la Unidad Apropiada.

ARTICULO 53

LICENCIA SINDICAL

Sección 1 La Agencia reconocerá una Licencia Sindical con Sueldo a cinco (5) empleados electos por los miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio para desempeñarse en el Comité Ejecutivo y realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo, hasta un máximo de quince (15) días laborables anuales.

Sección 2 Para hacer uso de esta licencia cada uno de los cinco (5) empleados del Comité Ejecutivo deberán cumplimentar el formulario que para estos efectos proveerá la Agencia.

Sección 3 Los miembros del Comité Ejecutivo que gozan de la licencia sindical podrán utilizar tiempo adicional a los quince (15) días laborables anuales con cargo a su licencia regular.

ARTICULO 54

LICENCIA DE VACACIONES

Sección 1 Definición

La licencia de vacaciones se concede a un empleado para proporcionarle un período razonable de descanso anual con paga, como norma general deberá disfrutarse en el año natural en que fue acumulado.

- Sección 2** Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia de vacaciones a razón de dos y medio (2 1/2) días por cada mes de servicio. Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.
- Sección 3** Los miembros de la Unidad Apropriada acogidos a jornada regular reducida a jornada parcial, acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas que prestan servicios regularmente.
- Sección 4** Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a disfrutar de treinta (30) días laborales de vacaciones acumuladas durante cada año natural. El empleado estará obligado a disfrutar de por lo menos quince (15) de esos días laborables de vacaciones acumuladas en forma consecutiva.
- Sección 5** La Agencia formulará un plan de vacaciones cada año natural y en coordinación con los empleados miembros de la unidad apropiada cubierta por este Convenio y sus respectivos supervisores, que establezca el período durante cualquiera de los doce (12) meses del año calendario dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones, en la forma más compatible con las necesidades del servicio. El plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año.
- Sección 6** La Agencia formulará y administrará el plan de vacaciones de los empleados de modo que éstos no pierdan licencia de vacaciones al finalizar el año natural y disfruten de su licencia regular de vacaciones anualmente.

Sección 7 La Agencia concederá licencia regular en exceso de treinta (30) días hasta un máximo de sesenta (60) días en un año natural, siempre y cuando el empleado tenga balance acumulado para cubrir el período de licencia. Al conceder dicha licencia, se tomará en consideración las necesidades del servicio, conforme a la Ley 184.

Sección 8 Como norma general la licencia de vacaciones deberá disfrutarse durante el año natural en que fue acumulada.

Sección 9 Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio tenga licencia regular acumulada en exceso de sesenta (60) días al finalizar el año natural, se procederá conforme a lo establecido por Ley 184, supra y orden ejecutiva emitida por el Gobernador de turno.

Sección 10 EL empleado podrá optar por autorizar a la agencia a transferir al Departamento de Hacienda cualquier cantidad por concepto de balances de la licencia de vacaciones acumuladas en exceso, a fin de que se acredite la misma como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviese al momento de autorizar la transferencia.

Sección 11 Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se encuentra utilizando su licencia regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que este fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.

Sección 12 Por circunstancias especiales, la Agencia podrá anticipar la licencia regular a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que haya prestado servicios al Gobierno por más de un año, cuando se tenga la certeza que el empleado se reintegrará al servicio la licencia no excederá de treinta (30) días laborables. La concesión de licencia regular anticipada requerirá en todo caso aprobación previa y por escrito del Superintendente o el funcionario en quien éste delegue.

Sección 13 Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio 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 licencia que le sea anticipada, vendrá obligado a rembolsar al Gobierno de Puerto Rico cualquier suma de dinero que quedare al descubierto, que le haya sido pagada, por concepto de tal licencia anticipada.

Sección 14 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.

Sección 15 Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular de vacaciones podrá solicitar que el período de

enfermedad le sea descontado de su licencia acumulada por enfermedad con previa presentación de evidencia médica.

Sección 16 En caso de muerte del empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará conforme a los Procedimientos, Reglamentos y Leyes vigentes.

Sección 17 Cesión de Licencia Acumulada

Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho de autorizar a la Agencia la cesión de hasta un máximo de cinco (5) días acumulados por licencia de vacaciones al mes y no excederá de quince (15) días al año a favor de otros empleados de la Agencia; siempre y cuando el empleado cedente haya acumulado un mínimo de quince (15) días por vacaciones en exceso de la cantidad de días a cederse. La cesión se podrá realizar cuando el empleado receptor o un miembro de su familia inmediata sufra una emergencia o en casos meritorios, acorde con los Procedimientos, Reglamentos y Leyes vigentes.

ARTICULO 55

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1 Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 1/2) por cada mes de servicio.

- Sección 2** Los miembros de la Unidad Apropiaada acogidos a jornada regular reducida a jornada parcial acumularán licencia de enfermedad de forma proporcional al número de horas que prestan servicios regularmente.
- Sección 3** La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cada año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.
- Sección 4** Todos los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo permitido por la Ley Número 156 de 20 de agosto de 1996. El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado no más tarde del 31 de marzo de cada año.
- Sección 5** EL empleado podrá optar por autorizar a la agencia a transferir al Departamento de Hacienda cualquier cantidad por concepto de balances de la licencia de enfermedad acumuladas en exceso, a fin de que se acredite la misma como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviese al momento de autorizar la transferencia.
- Sección 6** La licencia por enfermedad se utilizará cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.

- Sección 7** En caso de ausencia por enfermedad la Agencia le podrá exigir al empleado someter un certificado médico justificativo de las ausencias a los tres (3) días de estar ausente, a tono con la Orden General 86-1. A tono con el patrón de ausencia del empleado, el supervisor podrá exigir al empleado someter un certificado medico de ausentarse por un período menor de tres (3) días.
- Sección 8** En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia regular de vacaciones que tenga acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.
- Sección 9** El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignado el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado ni por los días feriados.
- Sección 10** Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriadada cubierta por este Convenio se encuentra utilizando su licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia regular de vacaciones y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia autorizada.
- Sección 11** En casos de enfermedad en que el empleado miembro de la Unidad Apropriadada no tenga licencia por enfermedad acumulada, se le podrá anticipar hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, a cualquier empleado regular que hubiere prestado servicios al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico por un período no menor de

un (1) año, cuando exista razonable certeza de que éste se reintegrará al servicio.

Sección 12 Cualquier empleado a quien se le hubiere anticipado licencia por enfermedad y se separe voluntaria o involuntariamente del servicio antes de haber prestado servicios por el período necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a rembolsar al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, por cualquier suma de dinero que quedare en descubierto, que le haya sido pagada por concepto de dicha licencia.

Sección 13 El empleado podrá disponer hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

Inciso 13.1 El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.

Inciso 13.2 Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tengan la custodia o tutela legal, conforme lo establece la Ley Número 165 de 10 de agosto de 2002.

Inciso 13.3 Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y-o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de

Puerto Rico en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

ARTICULO 56

LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

Sección 1 Los miembros de la Unidad Apropriada podrán donar excepcionalmente hasta quince (15) días al año de sus balances acumulados de licencia de vacaciones para ser utilizado por otro miembro de la Unidad Apropriada que se encuentren en una situación de enfermedad prolongada.

Sección 2 Se entenderá por enfermedad prolongada aquella que inhabilite al empleado de ejercer sus funciones por un periodo que exceda los balances acumulados por éste de sus licencias por enfermedad y vacaciones regulares. El empleado deberá acreditar su estado de salud con evidencia médica que certifique la condición y el número de días que el empleado debe estar fuera del trabajo.

Sección 3 Los requisitos para la cesión de los días se regirá por el Artículo 10, Sección 10.1 (m) de la Ley Núm. 184, supra:

- a. Que el empleado que vaya a recibir los días cedidos haya trabajado continuamente un mínimo de un año en cualquier entidad gubernamental.

- b. Que el empleado que vaya a recibir las licencias no haya incurrido en un patrón de ausencias injustificadas faltando las normas de esta Agencia.
- c. Que el empleado que reciba los días cedidos hubiera agotado la totalidad de las licencias a que tiene derecho como consecuencia de la enfermedad.
- d. Que el empleado ha de recibir los días cedidos o su representante evidencie con la debida certificación médica de la emergencia y la necesidad de ausentarse por días en exceso a las licencias ya agotadas.
- e. Que el empleado que vaya a ceder los días tenga acumulado un mínimo de quince (15) días de licencia por vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse.
- f. Que el empleado que vaya a ceder los días lo hubiera sometido por escrito, cumplimentado el debido formulario de autorización accediendo a la cesión, especificando el nombre del unionado al que él va a ceder los días.
- g. Que el empleado a recibir los días o su representante acepte por escrito la cesión propuesta.
- h. Que el empleado que vaya a ceder los días no podrá transferir más de cinco (5) días acumulados por licencia de vacaciones durante un mes, y el número de días a cederse no excederá de quince (15) días al año.

- i. La persona que recibe los días cedidos no podrá disfrutar de dicho beneficio por un período mayor de un (1) año.

Los requisitos antes mencionados están conforme a lo establecido en la Ley Núm. 44 de mayo de 1996.

ARTICULO 57

LICENCIA MILITAR

Sección 1 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que ingrese al servicio militar activo se le concederá una licencia sin sueldo por el período mínimo del servicio requerido según dispuesto en la Ley Federal Núm. 103-353 del 13 de octubre de 1994, mejor conocida como "Employment and Reemployment Rights of Members of the Uniformed Services" y los reglamentos vigentes.

Sección 2 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que sea llamado a prestar servicios temporeros a la Guardia Nacional de Puerto Rico y State Guard o a la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia militar con sueldo hasta un máximo de treinta (30) días laborables en un año natural según dispuesto en el Código Militar de Puerto Rico, Ley Número 62 de 23 de junio de 1969 y los reglamentos vigentes.

Sección 3 En el caso de la Sección 2 al empleado no se le afectará su licencia de vacaciones a menos que se exceda de los treinta (30) días.

ARTICULO 58

LICENCIA DE MATERNIDAD

Sección 1 El alumbramiento es un acto donde una criatura es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante un procedimiento quirúrgico-obstétrico. El alumbramiento es, además, cualquier parto prematuro, el malparto o aborto involuntario inclusive aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufra la madre en cualquier momento durante el embarazo.

Sección 2 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 edad preescolar (menor de cinco años) de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio.

Sección 3 Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de reposo según se establece a continuación:

Inciso 3.1 Cuatro (4) semanas antes del alumbramiento, cuatro (4) semanas después, y cuatro (4) semanas adicionales para atender la criatura.

Inciso 3.2 Podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum siempre que el médico la autorice.

Inciso 3.3 Tendrá derecho a ampliar la licencia de maternidad por un período de cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado de los (as) niños y niñas en el caso de alumbramientos naturales o adopciones, para proveer mayores garantías de atención, cuidado y espacio para el establecimiento de lazos afectivos. En caso de

que fallezca la (s) criatura(s), la madre no tendrá derecho a disfrutar de estas cuatro (4) semanas adicionales.

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 período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

Sección 6 Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá el derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto, pero se descontará ese período prenatal adicional contra licencia de enfermedad o licencia regular, según sea el caso. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso post-partum a partir de la fecha del alumbramiento y cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado de la(s) criatura(s).

Sección 7 En el caso que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período post-partum, la Agencia deberá concederle una licencia por enfermedad. De ésta no tener licencia por enfermedad

acumulada, se le concederá licencia por vacaciones. En el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder una licencia sin sueldo.

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

Sección 9 La empleada que adopte un menor de cinco (5) años o menos, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia por maternidad a sueldo completo del que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

Sección 10 Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado. Tampoco, se le asignarán turnos nocturnos a partir del séptimo (7^{mo}) mes de embarazo, a aquellas empleadas que tengan turnos rotativos.

Sección 11 La empleada acumulará licencia de enfermedad y vacaciones durante el disfrute de su licencia de maternidad. El crédito por la licencia acumulada se hará efectivo cuando ésta regrese a su trabajo.

Sección 12 La Agencia establecerá un programa de Lactancia Materna de manera que la empleada y madre lactante pueda extraerse la leche y conservarla para uso de su bebé. La Agencia proveerá las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna conforme a lo establecido en la Ley.

Inciso 12.1 La Agencia concederá una (1) hora sin cargo a ninguna licencia dentro de cada jornada de trabajo, a las empleadas que se reintegren a trabajar luego de disfrutar de su licencia por maternidad, para tener la oportunidad de lactar a su recién nacido. Este tiempo puede ser distribuido en dos (2) períodos de treinta (30) minutos cada uno, para acudir a lactar la criatura, o para extraerse la leche materna en un lugar habilitado para estos fines.

Inciso 12.2 El período de lactancia o de extracción de leche materna tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del regreso de la madre trabajadora a sus funciones.

Inciso 12.3 Toda madre trabajadora que desee utilizar la oportunidad de lactar a su criatura o extraerse la leche materna, deberá presentar al patrono una certificación médica al efecto, durante el período correspondiente al cuarto (4^{to}) y octavo (8^{vo}) mes de edad del infante, en donde se acredite y certifique que la madre ha estado lactando a su bebé. Dicha acreditación tendrá que presentarse no mas tarde del día cinco (5) de cada período.

Inciso 12.4 La empleada deberá someter la evidencia del nacimiento.

Inciso 12.5 La coordinación del horario deberá hacerse entre la empleada y su supervisor inmediato.

ARTICULO 59 LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1 La Agencia concederá una licencia de cinco (5) días laborables con paga, por concepto de paternidad, a todo miembro de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio por razón del parto de su esposa o adopción. Esta licencia se disfrutará durante la jornada de trabajo inmediata posterior al parto. Se aceptará como evidencia la presentación del certificado de nacimiento expedido al nacimiento del bebe, junto a la certificación que a esos efectos provea la Agencia.

ARTICULO 60 LICENCIA SIN SUELDO MEDICO FAMILIAR

Sección 1 Todo miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio tendrá derecho a recibir una licencia médico familiar sin sueldo para cuidar a un hijo recién nacido, tramitar una adopción o crianza, para cuidar a su cónyuge, hijo o hija, padre o madre biológicos o de crianza, que tenga una condición de salud seria o para atender una condición de salud seria que incapacite al empleado para desempeñar su trabajo.

Sección 2 Aquellos cónyuges que trabajen con el mismo patrono tienen derecho conjunto de un total combinado de doce (12) semanas de licencia familiar.

Sección 3 La licencia tendrá una duración de hasta (12) semanas según dispone la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica de 1993.

Sección 4 El miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que esté en licencia médico familiar tendrá derecho a disfrutar de los beneficios que se proveen en este Convenio Colectivo, una vez sea reinstalado al servicio.

ARTICULO 61

LICENCIA SIN SUELDO

Sección 1 La licencia sin sueldo es un derecho que tiene un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el presente Convenio a que se le conceda permiso para que éste se ausente del trabajo durante cierto y determinado período. Durante esta licencia no hay desvinculación del puesto y el empleado lo conserva hasta su regreso o renuncia.

Sección 2 La Agencia podrá conceder licencias sin sueldo a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por el Convenio que lo soliciten por escrito.

Sección 3 La licencia sin sueldo en general podrá concederse por un espacio de tiempo de un (1) año, exceptuando las limitaciones establecidas o los derechos otorgados en otras secciones de este Convenio o leyes

habilitadoras, siempre y cuando exista expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo.

Sección 4 La licencia sin sueldo se podrá conceder, sin limitarse, a los siguientes fines: personales, enfermedad y otros. Algunos propósitos son los siguientes:

Inciso 4.1 Prestar servicios en otras agencias del gobierno o entidad privada.

Inciso 4.2 Para proteger el status o derechos de un empleado (reclamación de incapacidad al Sistema de Retiro, mantener tratamiento médico en el Fondo del Seguro Estado por un período de doce (12) meses a partir de la fecha del accidente).

ARTICULO 62

LICENCIA SIN SUELDO PARA ESTUDIOS

Sección 1 Los miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio podrán solicitar una licencia sin sueldo para estudios y así posibilitar su mejoramiento profesional, personal o funcional.

Sección 2 La solicitud puede ser de hasta un máximo de un (1) año prorrogable.

Sección 3 Se podrá regresar al servicio antes de vencer la licencia siempre que se radique la petición de reinstalación.

Sección 4 La Agencia estudiará y determinará si procede la concesión de la licencia solicitada de acuerdo a las necesidades del servicio y los mejores intereses del desarrollo personal y profesional del empleado. La Administración le informará al empleado su decisión no más tarde de sesenta (60) días antes de la fecha en que se pida se haga efectiva la licencia solicitada.

Sección 5 Todo empleado en disfrute de Licencia sin Sueldo para Estudios se reintegrará a su puesto y presentará evidencia de sus estudios al terminar los mismos.

ARTICULO 63

LICENCIA PARA FINES FUNERALES

Sección 1 La Agencia concederá a todo miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por el Convenio una licencia funeral en caso de muerte de los siguientes miembros de su familia:

1. Cuatro (4) días laborables consecutivos en caso del fallecimiento del padre o madre (biológico o adoptivo), abuelo o abuela.
2. Cuatro (4) días laborables consecutivos en caso del fallecimiento del cónyuge o hijos (as).
3. Cuatro (4) días laborables consecutivos en caso del fallecimiento de hermano (a).

ARTICULO 64
LICENCIA CON FINES JUDICIALES

Sección 1 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que sea citado para comparecer ante un tribunal de justicia, en calidad de jurado, fiscalía o cualquier foro cuasi judicial, incluyendo los organismos administrativos de una agencia gubernamental tendrá derecho a disfrutar de esta licencia por el tiempo que estuviese ausente del trabajo con motivo de tales citaciones. 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 en una acción civil administrativa. En tales casos el tiempo que utilicen 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 2 El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia con fines judiciales.

ARTICULO 65
LICENCIA CON PAGA PARA DONAR SANGRE

Sección 1 La Agencia concederá una licencia con paga a todos los empleados cubiertos por este Convenio, que así lo soliciten, para donar sangre.

Sección 2 La licencia será hasta un máximo de cuatro (4) horas al año. Lo anterior podrá extenderse en situaciones en que el empleado le sobrevenga una complicación durante la sangría y ésta se efectúe fuera de su área de trabajo.

Sección 3 El empleado tiene que presentar la evidencia correspondiente de que donó sangre y el tiempo que permaneció en la sangría.

Sección 4 La Agencia podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

ARTICULO 66

LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR A LOS HIJOS

Sección 1 La Agencia concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos en una institución gubernamental o privada.

Sección 2 La licencia se extenderá hasta un máximo de dos (2) horas según se indica en el itinerario de la tarjeta de inmunización del hijo y justificará el tiempo utilizado, presentando la correspondiente certificación del lugar, fecha y hora en que el hijo fue vacunado.

ARTICULO 67
LICENCIA DEPORTIVA CON PAGA

Sección 1 La licencia deportiva especial se concederá a todo empleado debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico para representar al país en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos, delegados y/o cualquier otra persona certificada por el Comité Olímpico de Puerto Rico.

Sección 2 La Agencia reconocerá que los empleados deportistas acumularán la licencia deportiva especial a razón de un día y cuarto (1 1/4) por cada mes de servicio, hasta un máximo de quince (15) días laborables por año. Estos días serán acumulables y no se perderán al cabo del fin del año hasta un máximo de treinta (30) días.

Sección 3 Los empleados deportistas podrán ausentarse de sus empleos hasta treinta (30) días laborables al año, de tenerlos acumulados y sin descuento de sus haberes. Cuando el empleado no cuente con los días de licencia deportiva acumulados, los días en exceso le serán descontados de su licencia de vacaciones.

ARTICULO 68
LICENCIA CON SUELDO PARA ESTUDIOS

Sección 1 Se podrá conceder licencia especial para estudios o adiestramientos a los empleados, conforme se dispone en el Reglamento de Personal vigente en su Artículo 15.

Sección 2 El Superintendente podrá conceder la licencia para estudiar por fracciones de días a los empleados para cursar estudios en instituciones de enseñanza reconocidas por el Estado Libre Asociado. El tiempo será cargado a la licencia por 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.

ARTICULO 69

LICENCIA CON SUELDO PARA ESTUDIOS DE CORTA DURACIÓN

Sección 1 Licencia para estudios de corta duración se concederán a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio por un término no mayor de doce (12) meses con el propósito de recibir estudios prácticos o académicos que los preparen para el mejor desempeño las funciones correspondientes a sus puestos.

Sección 2 Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio interesados en cursar estudios de corta duración, radicarán la solicitud pertinente con el visto bueno de su supervisor al Negociado de Recursos Humanos con por lo menos treinta (30) días laborables de anticipación a la fecha de comienzo del curso.

Sección 3 La Agencia estudiará la petición y determinará si procede la concesión del estudio de corta duración solicitado de acuerdo a las necesidades

del servicio, el mejor interés del desarrollo personal y profesional de los empleados y los recursos fiscales disponibles.

Sección 4 Cuando a un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se le autoricen estudios de corta duración, se le concederá una licencia con sueldo mientras dure el curso. Los sueldos de estos empleados estarán sujetos a los descuentos y deducciones que por ley o por este Convenio correspondan y previa autorización del empleado.

Sección 5 El empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se reintegrará a su puesto al terminar el curso con todos sus derechos como si hubiera estado prestando servicios regulares, durante el período cobijado en esta licencia.

ARTICULO 70

LICENCIA CON PAGA POR SERVICIOS VOLUNTARIOS EN CASO DE DESASTRES

Sección 1 La Agencia concederá una licencia con paga a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que preste servicios voluntarios acreditados por la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias de Puerto Rico, en caso de desastre o por razones de adiestramientos requeridos para capacitarse cuando éstos sean miembros de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias (A.E.M.E.).

Sección 2 La licencia se extenderá por el período de tiempo que el empleado preste los servicios de forma voluntaria.

Sección 3 Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias.

ARTICULO 71

LICENCIA A VOLUNTARIOS DE SERVICIO DE EMERGENCIA A LA CRUZ ROJA AMERICANA

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

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

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

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

Sección 5 Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter a la Agencia lo siguiente:

- a) Evidencia oficial de que pertenece al Cuerpo de Voluntarios de la Cruz Roja. Posterior a la prestación de los servicios voluntarios, deberá someter certificación de la Cruz Roja, acreditada de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual prestó los mismos.
- b) En el caso en que no pertenezca a la Cruz Roja, pero por razón de la emergencia se integre a ésta en prestación de servicios de emergencia, deberá someter a la Agencia certificación de la Cruz Roja acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual prestó los servicios.

Sección 6 Si el empleado no somete la certificación, la Agencia podrá corroborar el uso de la licencia y si entiende que ha habido uso indebido o fraudulento impondrá medidas disciplinarias.

ARTICULO 72

LICENCIA CON SUELDO PARA LA REPRESENTACION DEL PAÍS

Sección 1 La Agencia observará las reglamentaciones aplicables a este tipo de licencia bajo las leyes y reglamentaciones vigentes.

Sección 2 La Agencia concederá esta licencia en aquellos casos en que un miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio ostente la

representación oficial de Puerto Rico en olimpiadas, convenciones, certámenes y otras actividades similares.

Sección 3 La licencia se extenderá por el período que comprenda dicha representación y el viaje ida y vuelta para asistir a la actividad.

Sección 4 La licencia será aprobada por el Superintendente o la persona que este delegue.

ARTICULO 73

LICENCIA OCUPACIONAL POR ACCIDENTES EN EL TRABAJO

Sección 1 Cuando un empleado comprendido en la Unidad Apropiaada tenga que ausentarse por razones de un accidente o enfermedad ocupacional así certificada por el Fondo del Seguro del Estado, tendrá derecho a recibir su sueldo regular mientras tenga acumulada licencia por enfermedad o licencia regular. También podrá solicitar que sus compañeros de trabajo le cedan licencia regular, una vez agotado sus balances y conforme a la reglamentación vigente.

Sección 2 Una vez el Fondo del Seguro del Estado emita una decisión indicando que el empleado se encuentra en condiciones de volver a su trabajo, el trabajador requerirá al Patrono que lo reponga en su empleo dentro de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que haya sido dado de alta o autorizado a trabajar, siempre y cuando no haya transcurrido doce (12) meses desde la fecha del accidente. La Agencia lo reinstalará en su plaza con los aumentos y demás beneficios que la misma haya obtenido.

- Sección 3** Cuando un empleado es dado de alta del Fondo del Seguro del Estado con derecho a tratamiento (CT), la Agencia reservará su empleo igualmente doce (12) meses a partir de la fecha del accidente.
- Sección 4** Luego de su reinstalación, si no han transcurrido doce (12) meses desde la fecha del accidente, el Fondo del Seguro del Estado podría someter al empleado a tratamiento con trabajo. La Agencia cargará a licencia por enfermedad el tiempo utilizado en citas médicas y terapias físicas. El trabajador deberá presentar evidencia de su comparecencia a su supervisor inmediato.
- Sección 5** El empleado acumulará las licencias por vacaciones y enfermedad durante el período que se encuentre disfrutando de la licencia ocupacional, según la reglamentación vigente, siempre y cuando se reinstale a su trabajo.

ARTICULO 74

LICENCIA PARA ATENDER ASUNTOS RELACIONADOS CON PENSIÓN ALIMENTICIA

- Sección 1** Cualquier empleado cubierto por este Convenio Colectivo podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de comparecer a citaciones en procesos administrativos y/o judiciales en casos de pensión alimenticia de sus hijos (as), conforme a lo establecido en la Ley Número 165 de 10 de agosto de 2002.

Sección 2 Para ser acreedor de este beneficio, el empleado deberá notificar a su supervisor la ausencia con antelación y presentará la evidencia oficial de dicha comparecencia.

Sección 3 Esto se limitará a la primera comparecencia en procedimientos administrativos o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

ARTICULO 75

LICENCIA PARA ATLETAS, TECNICOS Y DIRIGENTES

Sección 1 La Agencia concederá una licencia deportiva sin sueldo a atletas, técnicos y dirigentes deportivos, que estén debidamente seleccionados y cualificados, por la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo "Junta" creada por la Ley Número 119 de 17 de agosto de 2001 como dependencia del Departamento de Recreación y Deporte.

Sección 2 Esta licencia se utilizará por empleados seleccionados y certificados por la Junta como atletas en entrenamiento y entrenadores para juegos olímpicos, paralímpicos, panamericanos, centroamericanos y competencias regionales o mundiales. Aplicarán las definiciones de atleta en entrenamiento y de entrenador según lo dispuesto en la Ley Número 24 de 5 de enero de 2002.

Sección 3 Esta licencia tendrá una duración de hasta un año con derecho a renovación, siempre y cuando tenga la aprobación de la Junta y le sea

notificada a la Agencia en o antes de treinta (30) días de su vencimiento.

Sección 4 Durante el período de esta licencia para entrenar, proveer entrenamiento o competir la Junta será responsable de los salarios de los participantes, por ello vendrá obligada a notificar a la Agencia las cantidades correspondientes a las deducciones legales que se le harían al empleado de manera que la Agencia pueda continuar cubriendo los pagos correspondientes a dichas aportaciones.

Sección 5 Todo atleta o entrenador seleccionado y certificado por la Junta para entrenar previo a la competencia presentará a la Agencia, con no menos de quince (15) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que lo acredita para el entrenamiento, competencia o como entrenador, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando el atleta o entrenador en las referidas actividades.

ARTICULO 76

LICENCIA PARA LA RENOVACION DE LICENCIA DE CONDUCIR

Sección 1 Todo empleado cubierto por este Convenio cuya naturaleza de sus funciones requiera el uso de un vehículo de motor podrá utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna y con paga para renovar su licencia de conducir, siempre que la posesión de ésta sea indispensable para su trabajo de conformidad con la Ley Número 22 de 7 de enero de 2000.

Sección 2 Para hacer uso de este beneficio el empleado deberá cumplimentar el formulario que para estos efectos proveerá la Agencia y devolverlo a su supervisor inmediato una vez completa su gestión de renovación.

ARTICULO 77

LICENCIA PARA TOMAR EXAMENES Y ENTREVISTAS DE EMPLEO

Sección 1 La Agencia concederá licencia con paga a cualquier miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que lo solicite para tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que ha sido citado de forma oficial con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público. El empleado deberá presentar a la Agencia evidencia de la notificación oficial a tales efectos.

Sección 2 La licencia se extenderá por el tiempo para tomar el examen o asistir a la entrevista.

ARTICULO 78

LICENCIA POR TIEMPO PARA VISITAR INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Sección 1 La Agencia concederá tiempo laborable a los empleados cuando comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar.

Sección 2 La licencia incluirá dos (2) horas laborables al principio y al final de cada semestre escolar, sin reducción de su pago o de sus balances de licencias, presentando la evidencia correspondiente que acredite el tiempo utilizado. De excederse el empleado del término de las dos (2) horas aquí establecido, el exceso se descontará de la licencia correspondiente que éste tenga acumulada.

ARTICULO 79 DÍAS FERIADOS

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

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

Fecha	Celebración
1. 1ro de enero	Día de Año Nuevo
2. 6 de enero	Día de Reyes
3. Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
4. Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martin Luther King
5. Tercer lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 6. 22 de marzo | Día de la Abolición de la Esclavitud |
| 7. Variable | viernes Santo |
| 8. Tercer lunes de abril | Natalicio de José de Diego |
| 9. Último lunes de mayo | Día de la Recordación |
| 10. 4 de julio | Día de la Independencia de los Estados Unidos |
| 11. Tercer lunes de julio | Natalicio de Luis Muñoz Rivera |
| 12. 25 de julio | Día de la Constitución del Estado Libre Asociado. |
| 13. 27 de julio | Natalicio de José Celso Barbosa |
| 14. Primer lunes de septiembre | Día del Trabajo |
| 15. 12 de octubre | Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América) |
| 16. En el mes de noviembre (variable) | Día de las Elecciones Generales |
| 17. 11 de noviembre | Día del Armisticio (Día del Veterano) |
| 18. 19 de noviembre | Día del Descubrimiento de Puerto Rico |
| 19. Cuarto jueves de noviembre | Día de Acción de Gracias |

20. 24 de diciembre	Día Festivo a partir del medio día
21. 25 de diciembre	Día de Navidad

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

ARTICULO 80

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sección 1 Las partes acuerdan formar un Comité de Salud y Seguridad.

La composición del Comité será de dos (2) miembros en representación del Patrono y dos (2) en representación de la Unión, seleccionados por cada una de las partes. El Comité investigará y evaluará accidentes o situaciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de los empleados. También hará recomendaciones para solucionar dichas situaciones.

El Oficial de Seguridad de la Agencia llevará un registro escrito de los asuntos atendidos por el Comité.

Sección 2 El Comité considerará todos los factores de riesgo en las áreas de trabajo por iniciativa propia o porque hayan sido traídos ante su consideración y evaluará y dará seguimiento a las recomendaciones acordadas sobre medidas preventivas.

Sección 3 En aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité o la Agencia las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo para la pronta atención y solución de estos asuntos antes de recurrir al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje mediante el mecanismo de vía acelerada.

Sección 4 La Agencia tomará las medidas de seguridad necesarias e indispensables para la prevención de accidentes del trabajo. La Unión y el personal de la Unidad Apropiaada cooperará con la Agencia en materia de seguridad y ayudará a que el personal cumpla con todas las reglas de seguridad de la Agencia.

Sección 5 La Agencia proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por ley o la reglamentación vigente que son necesarios para que los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad, de acuerdo a la realidad presupuestaria vigente.

Sección 6 La Agencia ni sus representantes le requerirá a ningún empleado cubierto por este Convenio Colectivo a que realice labores que pongan en peligro su salud o represente un inminente riesgo de muerte o serio daño corporal sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales necesarios para realizar su labor o prestar servicios.

Sección 7 Las partes acuerdan respetar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.

- Sección 8** Todo accidente de trabajo será notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, su supervisor o su representante sindical dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurra el mismo.
- Sección 9** Los supervisores informarán al Comité de Salud y Seguridad de cualquier anomalía que surja en las facilidades físicas que ponga en riesgo la salud y seguridad de los empleados.
- Sección 10** La Agencia concederá tiempo razonable y durante horas laborables a los miembros del Comité, sin que se afecte su salario, ni licencias acumuladas para atender reuniones y visitas del Comité de Salud y Seguridad. Las reuniones del Comité se llevarán a cabo cada dos (2) meses o cuando sea necesario por mutuo acuerdo entre las partes.
- Sección 11** Siempre que el Patrono le requiera a un empleado de la Unidad Apropiaada someterse a alguna evaluación médica la Agencia proveerá el costo total de esos servicios, mediante sus mecanismos internos.
- Sección 12** Cualquier empleado incluido en la Unidad Apropiaada al que se le asigne deberes que razonablemente crea que puedan poner en peligro su salud y seguridad, notificará al supervisor de la situación y podrá llenar un reporte de condiciones de trabajo inseguras. Si el supervisor no puede resolver el problema sobre las condiciones de trabajo inseguras, pospondrá la asignación de deberes y referirá el asunto al Comité de Salud y Seguridad.
- Sección 13** Cualquier medida de prevención de problema de salud y seguridad que el Patrono adopte en beneficio de otros empleados será también de

aplicación a los empleados cubierto por este Convenio Colectivo siempre y cuando vayan dirigidos a atender los mismos riesgos.

Sección 14 Cuando las condiciones de salud y seguridad de un miembro de la Unidad Apropriada se vea afectada por un tercero, entiéndase recipiente de servicios o público en general, la Agencia se compromete a:

- a. Establecer las medidas preventivas que a su juicio y dentro de la realidad fiscal y operacional de la Agencia aseguren la salud y seguridad física del empleado en el área donde él se vea expuesto.
- b. En aquella situación donde el supervisor entienda que existe un riesgo inminente a la integridad física o emocional del empleado, el supervisor tomará las medidas necesarias para salvaguardar la seguridad del empleado.

ARTICULO 81 INTERRUPCIÓN EN EL SERVICIO

En caso de que surjan desperfectos en el sistema eléctrico, sistema pluvial, sistemas de acondicionadores de aires, cualquier mejora a la planta física o cualquier otra situación que no pueda ser reparada de manera inmediata se atenderán de la siguiente manera:

Sección 1 Sistemas eléctricos y pluviales

La Administración de la Agencia verificará inmediatamente la avería y la magnitud de la misma en la facilidad física afectada. Si esta avería afectare por más de cuatro

(4) horas de la facilidad física, se relevará de las funciones a los empleados, sin menoscabo o descuento a ningún tipo de licencia.

Si la Administración de la Agencia no verifica el estado de la avería, se relevarán a los empleados a las cuatro (4) horas de ocurrir la ausencia del servicio.

En caso de averías que comprendan una jornada de trabajo a otra o averías que comprendan de un día a otro, los empleados deberán reportarse a la facilidad para que sean reubicados a otra unidad o área de trabajo que esté operando bajo condiciones aceptables y/o seguras. La Agencia proveerá las condiciones necesarias para asegurar que los servicios esenciales se mantengan ininterrumpidos. Aquel empleado que no se reporte a sus labores le será descontado conforme a la recomendación del supervisor.

De no existir las facilidades para que sean reubicados se le concederá el día.

Se eximen aquellas facilidades que provean sistemas alternos eléctricos o pluviales los cuales mantengan las facilidades en un nivel aceptable de operación. Entiéndase que no se comprometa las condiciones de higiene o calidad del ambiente de trabajo.

Sección 2 Sistemas de aires acondicionados

Cuando surjan averías durante una jornada de trabajo regular en los aires acondicionados y las facilidades carezcan de sistemas alternos, tales como abanicos o ventanas con ventilación adecuada, se relevarán a los empleados de sus funciones al transcurso de las primeras cuatro (4) horas de haber surgido la avería; disponiéndose que no se descontará el tiempo no trabajado.

La Agencia en esta situación tendrá la oportunidad de evaluar si la avería continuará por el resto de la jornada de trabajo o por el contrario, si será reparada.

En caso de ser una avería prolongada, que exceda 24 horas, se solicitará una evaluación del Comité de Salud y Seguridad. Este Comité evaluará la facilidad afectada y determinará la magnitud o gravedad de las condiciones de trabajo. Además, determinará si se implementa un horario especial, el cual será la disminución de la jornada de trabajo y/o la implantación de horarios especiales de entrada y salida, sin que se interrumpan los servicios esenciales y sin menoscabo de alguna licencia o sueldo. La recomendación del Comité de Salud y Seguridad será notificada a la Agencia y a la Unión.

En caso de que sea necesario implantar un horario especial, la Agencia determinará el plan de labores a implantarse sujeto a las condiciones de trabajo prevalecientes, hasta tanto las mismas sean reparadas.

Sección 3 Mejoras a la planta física

Las mejoras a la planta física se harán atendiendo al máximo las normas de protección tanto para empleados, público visitante y los trabajadores que realicen las obras. No se realizarán obras de pintura con empleados en las facilidades, en este caso se deberán ubicar o mover a los empleados a otras facilidades que no estén siendo pintadas.

Cuando existan controversias entre los empleados y la administración en cuanto a mejoras que afecten las condiciones de empleo se solicitará la opinión del Comité de Salud y Seguridad el cual evaluará y someterá recomendaciones conforme a la sección 2 de este artículo.

Sección 4 Coordinación

La Agencia y la Union mantendrán la comunicación necesaria para la celeridad en el reestablecimiento de los servicios y/o situaciones señaladas en las Secciones 1 a la 3 de este artículo.

ARTICULO 82 BENEFICIOS MARGINALES

Sección 1 Todos aquellos beneficios marginales a que tengan derecho los miembros de la Unidad Apropiaada a la fecha de la firma del Convenio o que se conceda en el futuro, mediante legislación, orden ejecutiva a tales efectos, formarán parte de este Convenio Colectivo.

ARTICULO 83 ADIESTRAMIENTO

Sección 1 Objetivos

La Agencia de acuerdo con su reglamento, orden general y la legislación aplicable pretende alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio público, cumpliendo con los siguientes objetivos en cuanto al adiestramiento, capacitación y desarrollo de su personal:

1. Desarrollar el talento y la capacidad del Capital Humano para que pueda aportar a nuestra sociedad, así como poder cumplir con las metas y objetivos de la Ley de la Policía y su política establecida.
2. Proveer a los empleados de la Unidad Apropriada los medios necesarios (conforme a la disponibilidad de los recursos) para el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, de manera que estén capacitados para alcanzar los más altos niveles de excelencia y productividad en el servicio.
3. Ofrecer adiestramientos y capacitación a los empleados de la Unidad Apropriada conforme a la disponibilidad de recursos fiscales para que adquieran y/o actualicen sus conocimientos, destrezas, actitudes y habilidades necesarias para el desempeño de sus funciones.
4. Ofrecer diferentes estrategias de adiestramientos para la atención adecuada de las necesidades actuales y futuras del servicio publico, con énfasis en la identificaron de las necesidades de adiestramientos.
5. Contribuir a mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y de espíritu de servicio entre los miembros de la Unidad Apropriada, así como en una mayor productividad y una mejor calidad en los servicios que se prestan.

Sección 2 Recomendación de Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo

1. Recomendación de Necesidad de Adiestramiento:
 - a. Cada unidad de trabajo preparará y someterá su recomendación en cuanto a los adiestramientos, capacitación y desarrollo del personal de su unidad, conforme al método que establezca la Oficina de Capacitación de Personal y sujeto a su análisis, evaluación y recomendación.
 - b. Al preparar la recomendación el plan se tomará en consideración lo siguiente:

1. Las funciones que realiza el empleado.
2. Los estándares de ejecución que la agencia establezca para su personal.
3. Las necesidades presentes identificadas y la proyección de necesidades futuras de cada unidad.
4. Las prioridades programáticas de la unidad y atención de las mismas a corto y a largo plazo.
5. La identificación precisa de los problemas que la Agencia aspira a solucionar mediante el adiestramiento, la capacitación y el desarrollo de su personal.

Sección 3 Ejecución de los Planes de Adiestramiento

1. Responsabilidad de la Agencia.
 - a. La Oficina de Capacitación de Personal tendrá a su cargo la función de adiestramiento; esta comprende diagnóstico, diseño, coordinación, ejecución y evaluación de todas las actividades de adiestramiento contenida en el Plan de Adiestramiento.
 - b. Las actividades de adiestramiento, capacitación y desarrollo estarán sujetas a la disponibilidad de fondos de la Agencia.
 - c. La Agencia desarrollará el programa de adiestramiento para satisfacer sus necesidades particulares, así como el pago de matrícula, concesión de licencias para estudios, estudios de corta duración y otros.
2. Establecimiento de Criterios.
 - a. La Agencia a través de la Oficina de Capacitación de Personal establecerá los criterios para la selección de las personas a ser adiestradas, los instructores, el contenido de los cursos de

adiestramiento y la evaluación de éstos, para aquellas actividades destinadas a satisfacer necesidades inherentes a las funciones de los miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 4 Adiestramiento de Corta Duración

1. Responsabilidad de la Agencia.
 - a. Todo adiestramiento de corta duración dirigido a satisfacer necesidades generales especiales o comunes en la Agencia, se canalizará a través de la Oficina de Capacitación de Personal. La misma evaluará toda petición de adiestramiento, de capacitación, que responda a las necesidades específicas de cada unidad de trabajo.
2. Cubierta de los Adiestramientos de Corta Duración.
 - a. Cuando a un miembro de la Unidad Apropriada se le autorice un adiestramiento de corta duración, se le concederá licencia con sueldo. Además, se le podrá autorizar el pago de dietas, gastos de viaje y cuando fuere necesario, cualquier otro gasto, sujeto a la disponibilidad de fondos y a las disposiciones legales aplicables.
3. Viajes al Exterior.
 - a. El Superintendente tendrá la facultad, previo la correspondiente evaluación y recomendación de la Oficina de Capacitación de Personal para autorizar a los empleados a realizar viajes al exterior, con el fin de participar en actividades de adiestramiento con sujeción a las normas y trámites que rigen los viajes de empleados públicos al exterior y a lo siguiente:

1. Dentro del término de quince (15) días, a partir de su regreso del centro de adiestramiento, el empleado someterá al Secretario de Hacienda, por conducto de la Policía de Puerto Rico, un informe completo sobre los gastos en que incurrió. Además, someterá un informe narrativo sobre sus actividades de adiestramiento, conforme a las normas y procedimientos que la Agencia establezca.
2. Dentro del mismo término deberá someter copia del material educativo del adiestramiento a la Oficina de Capacitación de Personal. En adición, deberá comunicar sobre los nuevos conocimientos al personal de su unidad de trabajo. A tales efectos, deberá someter un plan de trabajo a la Oficina de Capacitación de Personal.

Sección 5 Historiales de Adiestramiento e Informes

1. Historial en Expedientes de Empleados.
 - a. La Oficina de Capacitación de Personal mantendrá en el expediente de cada uno de los miembros de la Unidad Apropiada un historial de los adiestramientos en que estos participen, el cual podrá ser utilizado como una de las fuentes de referencia cuando se vaya a tomar decisiones relativas a ascensos, traslados, asignaciones de trabajo, evaluaciones y otras acciones de personal. El historial de adiestramiento del empleado podrá incluir evidencia de participación, por iniciativa propia, en cualquier actividad educativa reconocida.

2. Historiales de Actividades.

- a. La Agencia a través de la Oficina de Capacitación de Personal mantendrá historiales de las actividades de adiestramientos celebradas, evaluaciones de los/las participantes para fines de la evaluación de sus respectivos adiestramientos.

3. Informes.

- a. Anualmente la Oficina de Capacitación de Personal de la Policía de Puerto Rico preparará un informe sobre las actividades de adiestramientos celebradas durante el año fiscal.

ARTICULO 84

PAGO DE MATRÍCULA PARA ESTUDIOS

La Agencia autorizará el pago de matrícula para estudios a los empleados de la Unidad Apropriada conforme a las normas que se establecen a continuación, así como las disposiciones legales aplicables. A tales fines, se consignarán los fondos necesarios en su presupuesto.

1. Disposiciones Generales

- a. El pago de matrícula se utilizará como un recurso para el mejoramiento de conocimientos y destrezas requeridas a los empleados de la Unidad Apropriada para el mejor desempeño de sus funciones, así como para su crecimiento en el servicio público.
- b. El pago de matrícula se aplicará principalmente a estudios académicos de nivel universitario que se lleven a cabo en Puerto

Rico e instituciones oficialmente reconocidas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

- c. Se podrá autorizar hasta un máximo de seis (6) créditos a un empleado de la Unidad Apropiada durante un semestre escolar o sesión de verano. En casos meritorios, podrá autorizarse un número mayor de créditos. Se dejará constancia, en cada caso, de las razones que justifiquen la acción que se tome.

2. Establecimiento de Prioridades.

- a. Al establecer las prioridades que regirán esta actividad, se tomará en consideración, entre otros, los siguientes criterios:
 - 1. La necesidad de preparar personal en determinadas materias para poder prestar un mejor servicio, mejorar la eficiencia del personal o adiestrar su personal en nuevas destrezas.
 - 2. Que sean cursos o asignaturas estrechamente relacionadas con los deberes y responsabilidades del puesto que ocupa el empleado de la Unidad Apropiada.
 - 3. Que sean cursos o asignaturas conducentes al grado de bachiller en campos relacionados con el servicio público.
 - 4. Que sean cursos preparatorios para permitir al personal de la Unidad Apropiada asumir nuevos deberes y responsabilidades.

5. Que sean cursos organizados, auspiciados y reconocidos por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

3. Denegación de Solicitudes

- a. No se autorizará el pago de matrícula a empleados de la Unidad Apropriada en las siguientes circunstancias, entre otras:
 1. Falta de presupuesto para estos fines.
 2. El índice académico general en cursos anteriores autorizados bajo el programa de pago de matrícula, sea inferior a 2.5 en estudios a nivel de bachillerato o en 3.0 en estudios postgraduados.
 3. Que soliciten cursos sin crédito, excepto en casos de cursos organizados por la Agencia o por organizaciones profesionales.
 4. Que se hayan dado de baja en cursos autorizados para sesiones anteriores, después de la fecha fijada por el centro de estudio para la devolución de los cargos de matrícula, aún cuando reembolsen el total invertido en la misma, excepto en los siguientes casos:
 - a. Que se les haya requerido viajar fuera de Puerto Rico en asuntos oficiales;
 - b. Que hayan sido llamados al servicio militar;

- c. Que se les haya trasladado a pueblos distantes de los centros de estudio, posterior a la aprobación de la matrícula.
- d. Que por razones de enfermedad se hayan visto obligados a ausentarse de sus estudios o que los empleados se vean impedidos por razones ajenas a su voluntad a continuar estudios.

4. Gastos que se autorizarán

- a. La autorización de pago de matrícula sólo incluye los gastos por concepto de horas crédito de estudio (tuition). Las cuotas y los gastos incidentales correrán por cuenta de los empleados.

5. Reembolso de Pago de Matrícula

- a. Los empleados acogidos a los beneficios del plan de matrícula que discontinúen sus estudios, vendrán obligados a rembolsar al erario público la cantidad invertida. El Superintendente podrá eximir de reembolso al empleado cuando compruebe que ha habido causa que lo justifique y las disposiciones legales aplicables lo permitan.

6. Informe de Progreso Académico

- a. Será responsabilidad de cada empleado de la Unidad Apropiada a quien se le conceda el pago de matrícula, someter a la Agencia evidencia de su aprovechamiento académico. La Agencia podrá, cuando así lo considere necesario, solicitar de los centros de estudio una relación de las calificaciones obtenidas por sus empleados en cursos cuya matrícula haya sido sufragada mediante este programa.

7. Contrato de licencia para Estudios

- a. Los miembros de la Unidad Apropriada a quienes se les conceda licencia para estudios, formalizarán un contrato mediante el cual se comprometen a servir por el doble del tiempo de estudios en la Agencia o con el consentimiento de ésta, en cualquier otra institución gubernamental. Se comprometerán, además, a cumplir con aquellas otras disposiciones establecidas por la O.R.H.E.L.A. o por la Agencia.

8. Cambios en los Estudios

Todo cambio de institución o alteración del programa de estudios autorizados mediante licencia para estudios, estará sujeto a la aprobación del Superintendente.

9. Informe sobre Estudios

1. Será responsabilidad de cada empleado a quien se le conceda licencia para estudios someter a la Agencia evidencia de su aprovechamiento académico al final de cada período electivo.
 2. El Superintendente podrá requerir de la universidad o institución correspondiente un informe sobre el programa de estudios, notas, conducta, asistencia, y cualquier otra información que estime conveniente con relación a los empleados en disfrute de licencia para estudios.
10. En caso de que cualquier empleado a quien se le conceda licencia para estudios necesite continuar estudios después del período estipulado en

el contrato, deberá notificarlo por escrito al Superintendente con no menos de sesenta (60) días de antelación a la terminación del mencionado período, sometiendo evidencia que justifique la extensión del contrato. Dicha licencia podrá ser prorrogada mediante notificación oficial al empleado, y copia de dicha notificación formará parte del contrato.

11. Incumplimiento del Contrato

a. Todo becario o empleado a quien se le conceda licencia para estudios con paga que, después de concluir la misma no cumpla con la obligación contraída, reembolsará al Secretario de Hacienda, la cantidad total desembolsada por el Gobierno por concepto de la beca, más los intereses de tipo legal desde el momento en que fueron desembolsados los fondos. Esto se hará dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de terminación de éstos, o de la terminación de sus servicios, en caso de que no complete el período por el cual se haya comprometido a trabajar con el Gobierno.

12. En circunstancias que lo justifiquen se podrá hacer un plan de pagos que cubra un período mayor de seis meses. El cobro se efectuará en cualquier tiempo de conformidad con el procedimiento legal vigente en relación con las reclamaciones a favor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

13. Toda persona a quien se le haya concedido una beca que no cumpla con la obligación contraída será inelegible para el servicio público por tiempo igual al tiempo de estudios, a menos que sea habilitado mediante el proceso correspondiente.

ARTICULO 85

DESARROLLO DE PERSONAL Y OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE

Sección 1 La Agencia elaborará un plan anual de adiestramiento, capacitación y desarrollo profesional del personal. El mismo será extensivo a todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada.

Sección 2 La Agencia mantendrá en el expediente de personal de cada uno de los empleados cuyos puestos estén dentro de la Unidad Apropriada, un historial de los adiestramientos en que éstos participen el cual podrá ser utilizado como una de las fuentes de referencia cuando se vayan a tomar decisiones relativas a: ascensos, traslados, evaluaciones, asignaciones de trabajo y otras acciones de personal. El historial de adiestramiento del empleado podrá incluir evidencia educativa reconocida. Previa autorización escrita del empleado, la Unión tendrá acceso a ese historial.

Sección 3 La Agencia informará a la Unión y a los empleados miembros de la Unidad Apropriada, cuando estos así lo soliciten, las oportunidades de becas, licencias con o sin sueldo para estudios, seminarios o cursos de corta duración, oportunidades de pago de matrícula, pasantías o intercambios de personal en Puerto Rico o en el exterior.

ARTICULO 86

FONDO RECREACIONAL Y DE EDUCACIÓN INTEGRAL

Sección 1 La Agencia reconoce el interés y responsabilidad de la Unión de prestar diversos servicios al empleado mediante actividades y

proyectos de índole recreacional y educativos, que tengan el objetivo de desarrollar y fomentar las mejores relaciones humanas, la integración como grupo, el compañerismo y actitudes positivas lo cual redundará en beneficios para el desenvolvimiento de los empleados como equipo de trabajo.

Sección 2 La Agencia y la Unión aunarán esfuerzos para obtener fondos federales o de cualquier otra índole externo al presupuesto para sufragar los gastos de estas actividades.

ARTICULO 87

PAGO A LOS EMPLEADOS DE LAS ÁREAS POLICÍACAS

Sección 1 En el caso de las áreas policíacas, la nómina será enviada el día antes del día de pago. El pago a los empleados será realizado en horas de la mañana del día de pago, previo a la hora de almuerzo de los miembros de la Unidad Apropriada, incluyendo Vieques y Culebra.

ARTICULO 88

CLÁUSULAS GENERALES

Sección 1 La Agencia realizará todas las gestiones pertinentes para que en aquellas áreas de trabajo donde existan aires acondicionados, se arreglen los mismos y se mantengan funcionando dichos aires acondicionados.

Sección 2 En casos de que un miembro de la Unidad Apropriada le sea requerido trabajar en un área geográfica peligrosa o que conlleve un cambio oneroso para el empleado, cuando las tareas conlleven una dificultad extraordinaria o que requiera conocimientos especiales, el Superintendente podrá conceder un diferencial, el cual será una compensación especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado. Dicho diferencial se eliminará una vez cesen las circunstancias especiales.

Sección 3 Las partes reconocen la situación actual de los servicios sanitarios en las distintas áreas de trabajo y el deseo de que se pueda disponer de facilidades sanitarias para el uso exclusivo de los empleados de la Agencia. No obstante, las partes reconocen las dificultades por distintas razones, por las cuales no se puede resolver esta situación de una forma específica. Por lo anterior, la Agencia permitirá que la Unión revise las distintas áreas de trabajo para presentar varias alternativas o propuestas a la Agencia sin obligación alguna. La Agencia se compromete a revisar las mismas y las tomará en consideración con miras a que en un futuro se pueda resolver lo anterior.

Sección 4 La Union reconoce la facultad que tiene la Autoridad Nominadora de extender beneficio de índole pecuniario y/o administrativo que sea concedido a todos los empleados y/ o funcionarios civiles de la Policía de Puerto Rico.

Sección 5 La Agencia, La Union y los (as) empleados (as) se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre todos y mantener además la eficiencia de los servicios que presta la Agencia. De tener algún supervisor (a) que llamarle la atención a un (a) empleado (a) lo hará

de manera cortés y utilizando lenguaje apropiado, lo mismo aplicará cuando el (la) empleado (a) le responda al supervisor (a).

Sección 6 El Director de la Oficina de Relaciones Laborales se reunirá por lo menos una vez cada tres meses con el Presidente de la Unión o con el Representante que éste designe para discutir cualquier asunto pendiente o relacionado con la mejor administración de este Convenio Colectivo.

Sección 7 Los empleados pertenecientes a la Unión tienen derecho a acogerse al Programa de Ayuda al Empleado (PAE) existente en la Policía de Puerto Rico. Dicho programa provee ayuda profesional en el manejo de distintas situaciones que puedan afectar la capacidad para que un empleado funcione adecuadamente en el trabajo, en el hogar o en la sociedad. El empleado podrá hacer uso del PAE de manera voluntaria, o cuando un supervisor refiera al mismo, debido a que entienda que el empleado está enfrentando una situación que le está afectando el desempeño de sus deberes. Al empleado se le garantizará toda la privacidad y confidencialidad que en Ley le asista.

ARTICULO 89

SALVEDAD

Sección 1 Nada de lo contenido en algún artículo del presente Convenio Colectivo debe ser interpretado como que limite ninguno de los derechos de otros artículos del Convenio.

Sección 2 Se reconoce que las partes contratantes pueden establecer cláusulas, pactos y condiciones que consideren pertinentes, siempre y cuando no sean contrarios a la ley, la moral y al orden público.

Sección 3 Cuando un tribunal competente declare nula o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículos del presente Convenio Colectivo, ésto no invalidará el resto de los acuerdos contenidos en el Convenio y éstos continuarán vigentes, así como el Convenio.

Sección 4 Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá diez (10) días calendario después de tener conocimiento de que una parte de este convenio fuera declarada nula, este en conflicto, o sea, incompatibles con alguna Ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 90

VIGENCIA

Sección 1 Este Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres (3) años a partir de la fecha que sea firmado por las partes, luego de haber sido ratificado en votación secreta por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropiaada que asistan a votar en la asamblea extraordinaria convocada a esos efectos por el Sindicato y certificado mediante declaración jurada por el Secretario(a) del Sindicato y a tono con lo establecido en la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

Firmado hoy 25 de marzo de 2008 en San Juan, Puerto Rico.



Jorge Méndez Cotto
Presidente
Empleados Civiles Organizados



Carmen Yolanda Negrón Pérez
Portavoz
Comité Negociador
Empleados Civiles Organizados



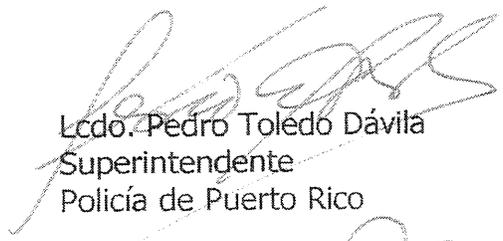
Nelson Echeverría Hernández
Presidente
Federación Puertorriqueña de Policías
Vicepresidente de la Región 16 de la
Internacional Union of Police Associations



Lcdo. Miguel Símonet Sierra
Abogado Laboral de la International
Union of Police Associations



Olga Soto Belén
Vicepresidenta
Empleados Civiles Organizados



Lcdo. Pedro Toledo Dávila
Superintendente
Policía de Puerto Rico



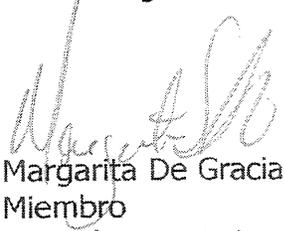
Yahaira Pérez Román
Portavoz
Comité Negociador
Policía de Puerto Rico



Lcda. Estrella Mar Vega
Asesora Legal
Comité Negociador de la Agencia



Miguel A. Rivera Núñez
Miembro
Comité Negociador de la Agencia

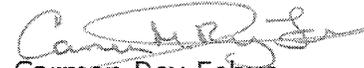


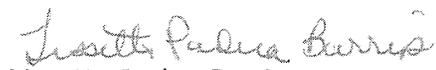
Margarita De Gracia
Miembro
Comité Negociador de la Agencia


Rosa Cardona Galván
Secretaria de la Unión
Empleados Civiles Organizados


Edgardo Domínguez
Miembro
Comité Negociador de la Agencia


José Javier Ortiz Ortiz
Tesorero de la Unión
Empleados Civiles Organizados


Carmen Rey Febus
Secretaria
Comité Negociador de la Agencia


Lissette Padua Barrio
Sargento de Armas
Empleados Civiles Organizados

POLICIA DE PUERTO RICO

