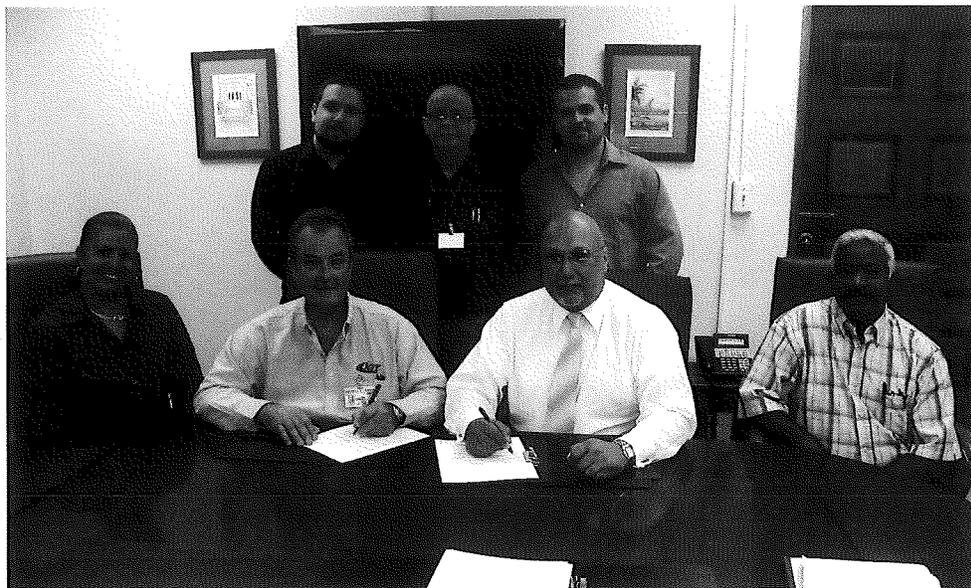


Autoridad de Tierras de Puerto Rico

Unión General de Trabajadores



CONVENIO COLECTIVO

2011

**CONVENIO COLECTIVO
 AUTORIDAD DE TIERRAS DE PUERTO RICO
 Y LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
 1RO DE JULIO DE 2011 AL 30 DE JUNIO DE 2015**

INDICE

DESCRIPCION	PAGINA
COMPARECEN	1-2
ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN	3
ARTÍCULO II DERECHO DE ADMINISTRACIÓN	4
ARTÍCULO III UNIDAD APROPIADA	5-8
ARTÍCULO IV TALLER UNIONADO	9
ARTÍCULO V ACTIVIDADES DE LA UNION	10
ARTÍCULO VI CUOTAS	11-12
ARTÍCULO VII REPRESENTANTES DE LA UNION Y DELEGADOS	13-14
ARTÍCULO VIII JORNADA DE TRABAJO HORAS Y DÍAS REGULARES DE TRABAJO	15-16
ARTÍCULO IX AVISOS PARA TIEMPO EXTRA	17
ARTÍCULO X RELOJES DE MARCAR TIEMPO	18
ARTÍCULO XI PERÍODO PROBATORIO	19
ARTÍCULO XII ANTIGUEDAD	20-21
ARTÍCULO XIII HOJA DE DEBERES	22
ARTÍCULO XIV ASCENSOS	23-24
ARTÍCULO XV QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE	25-27
ARTÍCULO XVI VACACIONES	28-29
ARTÍCULO XVII MATERNIDAD	30-32

**CONVENIO COLECTIVO
AUTORIDAD DE TIERRAS DE PUERTO RICO
Y LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
1RO DE JULIO DE 2011 AL 30 DE JUNIO DE 2015**

INDICE

DESCRIPCION	PAGINA
ARTÍCULO XVIII LICENCIA POR FUNERALES	33
ARTÍCULO XIX LICENCIA POR ACCIDENTES DE TRABAJO	34-35
ARTÍCULO XX LICENCIA SIN SUELDO	36-37
ARTÍCULO XXI LICENCIA JUDICIAL	38
ARTÍCULO XXII LICENCIA MILITAR	39
ARTÍCULO XXIII LICENCIA POR PATERNIDAD	40
ARTÍCULO XXIV TIEMPO LIBRE PARA LAS ACTIVIDADES DE LA UNIÓN	41
ARTÍCULO XXV DISPOSICIONES GENERALES	42-46
ARTÍCULO XXVI SALARIOS	47
ARTÍCULO XXVII PLAN MÉDICO	48
ARTÍCULO XXVIII DÍAS FERIADOS	49-50
ARTÍCULO XXIX BONO DE NAVIDAD	51
ARTÍCULO XXX GASTOS DE VIAJE	52-53
ARTÍCULO XXXI SEGURO DE VIDA GRUPAL	54
ARTÍCULO XXXII SEGURO "FULL COVER"	55
ARTÍCULO XXXIII PATRONO SUCESOR	56
ARTÍCULO XXXIV ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES	57
ARTÍCULO XXXV CAMBIOS TECNOLÓGICOS	58
ARTÍCULO XXXVI CLAUSULA DE SEPARABILIDAD	59

**CONVENIO COLECTIVO
AUTORIDAD DE TIERRAS DE PUERTO RICO
Y LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
1RO DE JULIO DE 2011 AL 30 DE JUNIO DE 2015**

INDICE

DESCRIPCION	PAGINA
ARTÍCULO XXXVII CIERRE PARCIAL O TOTAL EN LAS OPERACIONES CUBIERTAS POR ESTE CONVENIO	60
ARTÍCULO XXXVIII PAGA POR LABOR INTERNA	61-62
ARTÍCULO XXXIX TAREA PROTEGIDA	63
ARTÍCULO XL LICENCIAS Y BECAS PARA ESTUDIO	64
ARTÍCULO XLI LICENCIA ESCOLAR	65
ARTÍCULO XLII REUBICACIÓN POR RAZÓN DE LIMITACIÓN FÍSICA	66-67
ARTÍCULO XLIII ADIESTRAMIENTO	68
ARTÍCULO XLIV BENEFICIO EN RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO	69-70
ARTÍCULO XLV PLAN DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN	71
ARTÍCULO XLVI CLASIFICACIÓN	72
ARTÍCULO XLVII PROGRAMA DE AYUDA OCUPACIONAL	73-74
ARTÍCULO XLVIII SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	75-80
ARTÍCULO XLIX SUSPENSIÓN DE SERVICIOS BÁSICOS	81
ARTÍCULO L PRODUCTIVIDAD Y SOLARIDAD	82
ARTÍCULO LI GARANTÍA MÍNIMA	83
ARTÍCULO LII EQUIPO, ACCIDENTE Y UNIFORME	84-86
ARTÍCULO LIII RECORD DE EMPLEADOS	87

COMPARECEN

DE UNA PARTE: La **AUTORIDAD DE TIERRAS DE PUERTO RICO**, representada por sus oficiales autorizados, de ahora en adelante denominada **LA AUTORIDAD**.

DE OTRA PARTE: La **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO, U.G.T. Afiliada a SEIU-AFL-CIO, Local 1199**, representada por sus oficiales autorizados, de ahora en adelante denominada **LA UNION**.

DECLARACIÓN DE PROPOSITOS

Las partes, conscientes de sus respectivas obligaciones, reconocen la necesidad de fomentar y conservar las buenas relaciones existentes entre el personal y la administración de la Autoridad, convienen en que para lograr la paz industrial se requiere acciones de buena voluntad, comprensión y justicia recíproca, fijando condiciones que sean satisfactorias, tanto para la Autoridad como para los empleados y la Unión.

Reconocen las partes que para lograr tal propósito y ponerlo en vigor, el medio más eficaz para lograrlo es mediante paga de salarios razonables y justos, mejorando condiciones de trabajo y el fiel cumplimiento de sus respectivos derechos y obligaciones bajo este Convenio.

Las partes declaran y afirman que su propósito e intención están inspirados en lo siguiente:

- a. El deseo de mantener relaciones obrero patronales y humanas basadas en la mutua comprensión, respeto, acercamiento constructivo, un alto espíritu de justicia recíproca, consideración a fin de mantener y fomentar de este modo la eficacia en el servicio y la superación del empleado, de modo que respondan al grado de desarrollo y progreso económico y social del empleado y de nuestro pueblo.

Handwritten vertical text on the left margin: "M..."

Handwritten text: "7/16/11"

Handwritten initials: "EAR", "LAW", "JCH"

Handwritten text at the bottom: "29-JUN-2011" followed by several signatures.

b. Las partes reconocen la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y a tales efectos, las partes reconocen el respeto que debe prevalecer en las relaciones entre gerenciales y empleados.

Mediante este Convenio Colectivo, **LA AUTORIDAD** y **LA UNIÓN** se reafirman y se obligan a honrar dichos compromisos y propósitos.

EAR

29 JUN 2014
M
JLT

M/G.M

29-Jun-2014 @ 

ARTÍCULO I

RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

La AUTORIDAD DE TIERRAS DE PUERTO RICO reconoce a la UNIÓN como la representante exclusiva de todos los empleados incluidos en la Unidad Apropriada del Caso P-3415, P-3410, P-90-9, P-93-9, P-94-3 y P-2000-2 de la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo para los fines de contratación colectiva, en relación a tipos de compensación, salarios, horas de trabajo, quejas, agravios y todas aquellas condiciones y disposiciones que pueden afectar el empleo de los trabajadores que estén protegidos por este Convenio.

29 June 2011
M.G.M.
[Handwritten signatures]

29-June-2011 @ [Handwritten signature]

ARTÍCULO II
DERECHO DE ADMINISTRACIÓN

SECCIÓN 1

Las partes reconocen el derecho de la Administración a dirigir y controlar los negocios y asuntos de la Autoridad y que el derecho de controlar, supervisar y administrar las oficinas de la Autoridad son funciones pertenecientes exclusivamente de la Administración y nada en este Convenio se interpretará en el sentido de privar a la Autoridad de sus derechos de administración a menos, que tales derechos fuesen expresamente limitados por las disposiciones de este Convenio.

Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad, arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno o para discriminar contra los miembros de la Unión ni cometer actuaciones que constituyan una violación a lo dispuesto en este Convenio o a las leyes aplicables.

Para fines de este Convenio Colectivo las palabras arbitraria y caprichosamente se definen como actuaciones carentes de razón o fundamento que no están amparadas en las leyes y reglamentos establecidos ni responden a las prácticas comunes de operación del patrono.

SECCIÓN 2

El Patrono acuerda notificar con anticipación a la Unión y los empleados, de cualquier norma, regla o reglamento que quiera poner en vigor antes de requerir el cumplimiento de las mismas.

Handwritten notes and signatures:
M.S.M.
EPR
29-502-7011

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page:
29-502-7011
[Signature]

ARTÍCULO III
UNIDAD APROPIADA

Las Unidades Apropriadas a que se refiere este Convenio las componen los empleados en las clasificaciones que se describen a continuación, según lo estipulado en las certificaciones emitidas por La Junta de Relaciones Laborales de Puerto Rico en los Caso P-3415, P-3410, P-90-9, P-93-9, P-94-3 y P2000-2:

SECCIÓN 1-A:

Según estipula el Caso P-3415 de la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo:

INCLUYE: Las Secretarias, Auxiliares Fiscales, Contadores, Oficinistas, Dactilógrafos, Inspectores de Propiedad, Técnicos de Seguros, Especialistas de Compras, Compradores, Oficinistas de Contabilidad, Recepcionistas, Operadores de Radioteléfonos, Operadores de Maquinas Fotocopiadoras, Choferes, Guardalmacén, Conserjes, Trabajadores de Conservación, Operadores de Equipo de Procesar Datos, Bibliotecaria IBM, Auxiliares de Ingeniería, Asistente de Agrimensores, Delineantes de Ingeniería, Especialista en Contribuciones, Investigador de Título de Propiedad y Empleados de Oficina que utiliza la Autoridad de Tierras en sus oficinas centrales en San Juan, Puerto Rico.

EXCLUYE: Ejecutivos, Administradores, Supervisores, Ayudantes Especiales del Director Ejecutivo, Chofer del Director Ejecutivo, Empleados Confidenciales, Economistas, Especialistas de Propiedad Inmueble, Especialistas de Valoración, Agrimensores, Auditores, Abogados, Secretarias de Directores Ejecutivos Auxiliares, Secretaria de Jefes de Divisiones, Empleados del Departamento de Relaciones Industriales y los puestos comprendidos actualmente en el Departamento de Recursos Humanos, Guardianes y cualesquiera otras personas con poderes para emplear, despedir, ascender disciplinar o de otra manera variar el "status" de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

M.G.M.

EJR

SECCIÓN 1-B:

Según estipula el Caso P-3410 de la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo:

INCLUYE: Economistas, Especialistas de Propiedad Inmueble, Especialistas de Valoración y Agrimensores.

EXCLUYE: Secretarias, Auxiliares Fiscales, Contadores, Oficinistas, Dactilógrafos, Inspectores de Propiedad, Técnicos de Seguros, Especialistas de Compra Compradores, Oficinistas de Contabilidad, Recepcionista, Operadores de Radioteléfonos, Operadores de Máquinas, Fotocopiadoras, Choferes, Guardalmacén, Conserjes, Trabajadores de Conservación, Operadores de Equipo de Perforar, Oficinistas de la Sección de Control, Operadores de Equipo de Procesar Datos, Bibliotecaria IBM, Auxiliares de Ingeniería, Delineantes de Ingeniería y Empleados de Oficina que utiliza la Autoridad de Tierras en sus oficinas centrales en San Juan. Ejecutivos, Administradores, Supervisores, Ayudantes Especiales del Director Ejecutivo, Chofer del Director Ejecutivo, Empleados Confidenciales, Auditores, Abogados, Secretarias de Directores Ejecutivos Auxiliares, Secretaria de la Oficina Intervenciones, Secretaria de Directores de Departamentos, Secretaria de Jefes de Divisiones, Empleados del Departamento de Relaciones Industriales y los puestos comprendidos actualmente en la División de Personal, Guardianes y cualesquiera otras personas con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el "status" de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

SECCIÓN 1-C:

Según estipula el Caso P-93-9 de la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo:

INCLUYE: Los empleados de Oficina y los empleados profesionales (Agrónomos) que utiliza la Autoridad de Tierras en las oficinas del Programa de Áreas Inundables en Vega Baja, Puerto Rico.

Handwritten notes on the left margin:
No - 10/1/80
[Signature]

Handwritten notes and signatures at the bottom left:
2/10/80
M.G.M.
EJR

Handwritten signature at the bottom right.

EXCLUYE: Ejecutivos, Administradores, Supervisores, Ayudantes Especiales del Director Ejecutivo, Chofer del Director Ejecutivo, Empleados Confidenciales, Economistas, Especialistas de Propiedad Inmueble, Especialistas de Valoración, Agrimensores, Auditores, Abogados, Secretarias de Directores Ejecutivos Auxiliares, Secretaria de la Oficina de Intervenciones, Secretaria de Directores de Departamentos, Secretaria de Jefes de Divisiones, Empleados del Departamento de Relaciones Industriales y los puestos comprendidos actualmente en el Departamento de Recursos Humanos, Guardianes y cualesquiera otras personas con poderes para emplear, despedir, ascender disciplinar o de otra manera variar el "status" de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

SECCIÓN 1-D:

Según estipula el Caso P-94-3 de la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo:

INCLUYE: Empleados de oficina que utiliza el patrono en sus oficinas del Programa de Hortalizas y Frutales de Puerto Rico.

EXCLUYE: Todos los ejecutivos, supervisores, empleados íntimamente ligados a la gerencia, empleados confidenciales, con conflicto de interés, guardianes y todos los empleados con poderes para ascender, disciplinar o variar el "status" de los empleados y de otras unidades apropiadas de negociación colectiva.

SECCION 1-E:

Según estipula el Caso P-90-09 de la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo:

INCLUYE: Todos los trabajadores que utiliza el Programa de Conservación e Infraestructura en Salinas, Santa Isabel y Guánica, incluyendo: los mecánicos, soldadores, electricistas, carpinteros, choferes en general, ayudante de mecánico, conserje, oficinista en el área de mecánico y servicios a los agricultores, guarda-almacén, gomeros, operadores de equipo agrícola, de nivelación, equipo pesado, trabajadores en el cotejo de planta y abejeros.

M.G.M.

E.R.G.

EXCLUYE: Todo empleado gerencial, de confianza, supervisores, listeros y empleados íntimamente ligados a la gerencia, guardianes y todo empleado con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

SECCION 1-F:

Según estipula el Caso P-2000-2 de la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo:

INCLUYENDO: Los soldadores, mecánicos, ayudante de soldadores, ayudantes de mecánicos, operadores que equipo pesado y agrícola, conserje de taller, guardalmacén, mantenimiento de planta física (trabajadores de conservación).

EXCLUYENDO: Los ejecutivos, supervisores, guardianes y empleados comprendidos en otras Unidades Apropiadas.

SECCIÓN 2

La Autoridad y la Unión se comprometen, que de surgir cualquier nueva clasificación no específicamente mencionada en la Sección 1 de este Artículo, se reunirán para negociar la procedencia de la inclusión en la Unidad Apropiada.

SECCIÓN 3

La Autoridad enviará a la Unión copia de todas las convocatorias de plazas que decida cubrir. Dicho envío se hará simultáneamente con el posteo de dicha plaza.

SECCIÓN 4

Cada seis meses, la Unión tendrá derecho a requerir de la Autoridad una lista de todas las plazas vacantes dentro de la Unidad.

M.G.M.

8
E.R.

**ARTÍCULO IV
TALLER UNIONADO**

SECCIÓN 1

Todos los trabajadores cubiertos por este Convenio que a la fecha de su firma sean miembros bonafide de la Unión, continuarán siendo miembros bonafide de la misma durante la vigencia de este Convenio como condición de empleo.

SECCIÓN 2

Todos los trabajadores cubiertos por este Convenio que a la fecha de su firma no sean miembros bonafide de la Unión y todas las personas empleadas en el futuro en cargos incluidos en la Unidad Apropriada, como condición de empleo, ingresarán en la Unión pasados los treinta (30) días desde la fecha de su empleo o desde la fecha de la firma de este Convenio, cualesquiera que sea la última y permanecerán siendo miembros de la Unión.

SECCIÓN 3

Previa autorización escrita de la Unión, la Autoridad acuerda cesantear a cualquier trabajador que rehuse ingresar o cese de ser miembro bonafide de la Unión en conformidad con las cláusulas precedentes de este Artículo.

SECCIÓN 4

La Unión relevará de responsabilidad al patrono en aquellos casos en que por órdenes de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, la Junta de Relaciones del Trabajo o de cualquier Tribunal de Justicia, se ordene al patrono indemnizar a cualquier empleado por haberlo cesanteadado de su empleo a solicitud de la Unión. En este caso la Unión asumirá total responsabilidad e indemnizará al empleado en su totalidad.

Handwritten notes and signatures:
29th June 2014
M.D.M.
J.P.R.

Handwritten notes and signatures at the bottom:
29-JUN-2014
[Signature]

ARTÍCULO V
ACTIVIDADES DE LA UNIÓN

La Autoridad permitirá a la Unión celebrar actividades para tratar asuntos de la Unión en horas laborables en facilidades de la Autoridad de Tierras, siempre y cuando las mismas estén disponibles. La Unión será responsable de notificar con anticipación y por escrito a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales la fecha, hora y lugar en que se celebrará la actividad.

gpr

[Handwritten signature]

31 Agosto 2011

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

M.G.M.

ARTICULO VI
CUOTAS

SECCION 1

- A. La Autoridad acuerda deducir de los salarios de todos los empleados las cuotas periódicas de la Unión.
- B. Tales deducciones serán hechas de los salarios pagaderos el día de pago de cada mes y serán aplicables a las cuotas del mes en que se hagan las deducciones.

SECCION 2

- A. Todas las sumas así deducidas por la Autoridad, serán enviadas por cheque, una vez al mes, a la Unión a la dirección que informe la Unión.
- B. Conjuntamente con las cuotas, la Autoridad le remitirá a la Unión todos los meses, una lista conteniendo los nombres y los últimos cuatro (4) dígitos del número de seguro social de los empleados a quienes se les hizo la deducción por concepto de cuotas, según dispone este artículo.
- C. La Unión le someterá a la Autoridad de Tierras una autorización de descuento firmada por los empleados para poder deducir las cuotas de los salarios.
- D. La Unión relevará a la Autoridad de Tierras por descuentos de cuota dejados de hacer a un empleado por error de procesamiento de nómina. Dichos descuentos se procesarán al empleado en la próxima quincena de pago.
- E. La Unión someterá copia de una fianza debidamente certificada a nombre del Secretario o Tesorero de la Unión, antes de que la Autoridad

Handwritten notes and signatures:
WCM
EJR
WCM
EJR

29-May-2019 *[Handwritten signatures]*

de Tierras envíe los descuentos de cuotas a la Unión.

- F. La Unión reconoce el derecho de la Autoridad a rectificar cuando por error o inadvertencia se le haga a un empleado un descuento de cuota en nómina y éste ocupe un puesto administrativo el cual está fuera de la Unidad Apropriada, según la definición que para esta Unidad emitió la Junta de Relaciones del Trabajo. La Autoridad reconoce el derecho de la Unión a reclamar los descuentos de cuotas de puestos comprendidos dentro de la Unidad Apropriada.

[Handwritten signatures and initials]
JLH
EJR

24-564-204 *[Handwritten signatures]*

ARTICULO VII
REPRESENTANTES DE LA UNION Y DELEGADOS

SECCION 1

La Autoridad de Tierras reconoce el derecho de la Unión a nombrar y designar agentes, representantes y delegados en sus centros de trabajo.

SECCION 2

Los agentes y representantes de la Unión deberán ser admitidos en los terrenos y propiedades de la Autoridad en el curso de sus funciones como tales agentes y representantes.

SECCION 3

La Unión nombrará hasta cinco (5) delegados que representarán las Unidades Apropriadas del Caso **P-3415, P-3410, P-90-9, P-93-9, P-94-3 y P-2000-2 de la honorable Junta de Relaciones del Trabajo** reservándose el derecho de hacer tales determinaciones. En caso que la Autoridad implante un plan de cesantía el delegado general y los delegados en propiedad gozaran de súper-antigüedad sobre los demás empleados mientras dure su término como tal, siempre y cuando pueda desempeñar las funciones de las plazas. Se le concederá al delegado en propiedad, tiempo razonable que no excederá de una (1) hora por cada gestión durante horas laborables para atender asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio que sean de su área, sin afectar en forma alguna ningún tipo de licencia o su salario. Además, de esos cinco (5) delegados la Unión nombrará un delegado general.

SECCION 4

La Autoridad permitirá al delegado general hacer y contestar llamadas por teléfono de la Unión en asuntos oficiales.

SECCION 5

La Autoridad dará tiempo libre con paga al delegado general, para que éste pueda realizar gestiones en relación a su cargo tales como: discusión de querellas, asistir a reuniones citadas por la Unión y cualquiera otros asuntos relacionados con su cargo.

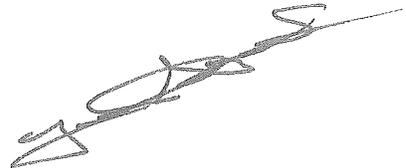
25/11/2011



El empleado continuará disfrutando de aquellos beneficios en el Convenio Colectivo mientras esté en funciones como delegado general, siempre y cuando haya notificado previamente a la Autoridad. El delegado deberá justificar dichas gestiones con su supervisor y no excederá de noventa (90) minutos el tiempo libre concedido para esos menesteres por cada gestión de las antes mencionadas.

SECCION 6

La Autoridad dará tiempo libre con paga al delegado general y a dos (2) delegados adicionales dos (2) veces al año para asistir a seminarios educativos.



ARTÍCULO VIII
JORNADA DE TRABAJO
HORAS Y DÍAS REGULARES DE TRABAJO

SECCIÓN 1

Un día laborable comprende veinticuatro (24) horas consecutivas.

SECCIÓN 2

La jornada de trabajo diaria de los empleados que miembros de la Unión que trabajen la Oficina Central **no excederá de 7½ horas y tendrán 1 hora libre sin remuneración alguna para tomar alimentos.** La semana de trabajo **no excederá de 37 ½ horas.** El tiempo trabajado en exceso de la jornada máxima diaria, semanal o durante el periodo de tomar alimentos se pagará al doble del salario actual por hora.

SECCIÓN 3

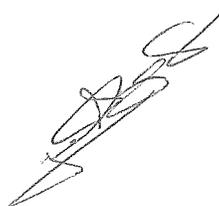
La jornada de trabajo diaria de los empleados miembros de la Unión que trabajan en los talleres de Santa Isabel y Vega Baja **no excederá de 8 horas y tendrán media (1/2) para tomar alimentos.** La semana de trabajo **no excederá de 40 horas.** El tiempo trabajado en exceso de la jornada máxima diaria o semanal o durante el periodo de tomar alimentos, se pagará al doble del salario actual por hora.

SECCION 4

Ningún empleado trabajará en exceso de su jornada máxima diaria, semanal o durante su periodo de tomar alimentos, a menos que tenga autorización por escrito directamente del Jefe del Departamento.

SECCION 5

Todo empleado cubierto por el Convenio Colectivo tiene derecho a disfrutar de quince (15) minutos de descanso durante la mañana y quince (15) minutos de descanso durante la segunda mitad de su turno.



SECCIÓN 6

Por necesidad de servicio, la Autoridad y la Unión por mutuo acuerdo podrán reducir el período para tomar alimentos a menos de una (1) hora en cualquier operación o actividad determinada y en tal caso, el tiempo así reducido será compensado a razón del doble de salario actual por hora del trabajador. Excepto en situaciones extraordinarias en las cuales por razón del trabajo a realizarse durante ese período, la Autoridad no tenga la oportunidad de notificar a la Unión antes de realizarse dicha labor, pero lo notificará inmediatamente después de ocurrida la emergencia.

SECCIÓN 7

Los choferes, trabajadores o mecánicos asignados para reparar equipo que acarre químicos, y su persona o ropa vengan en contacto con los mismos disfrutarán media hora con paga para que éstos puedan asearse y cambiarse de ropa, luego de concluidas sus labores. Entendiéndose que dicha media hora se disfrutará dentro de la jornada regular.

EPR

[Handwritten signatures and initials]

[Large handwritten signature]

[Handwritten initials]

M.G.M.

[Handwritten initials]

EPR

[Handwritten initials]

ARTICULO IX
AVISOS PARA TIEMPO EXTRA

El patrono dará a los empleados notificación anticipada con no menos de veinticuatro (24) horas a la hora de salida para trabajo extra. En casos de emergencia tal notificación anticipada será obviada. Ningún empleado será disciplinado por rehusar trabajar horas extras por causas justificadas comprobadas.

24 H
M.G.M.
M.M.
EJR

[Handwritten signatures]

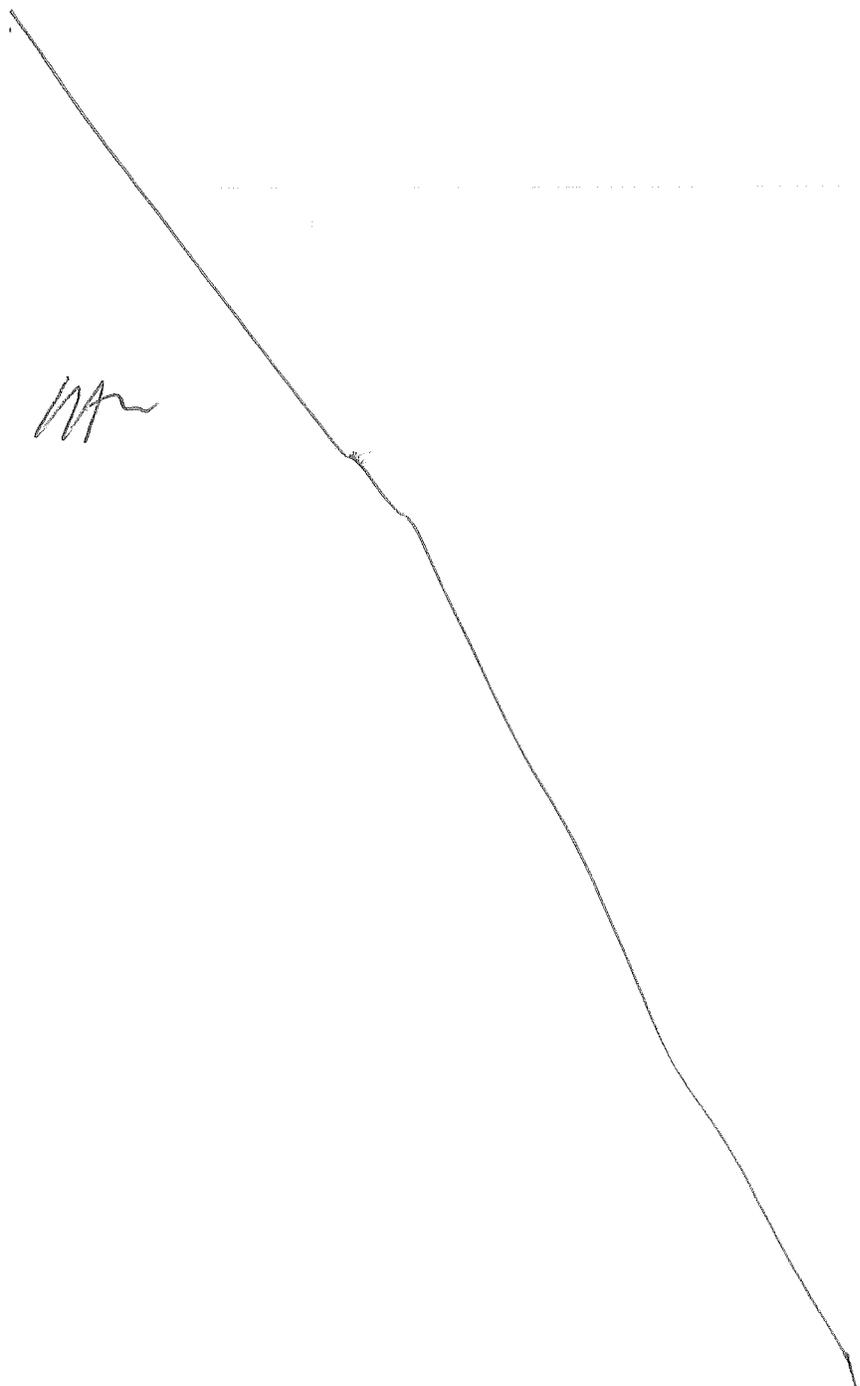
1/2011
[Handwritten signature]

EGR 677/11

ARTICULO X
RELOJES DE MARCAR TIEMPO

La Autoridad mantendrá un récord diario de asistencia en el lugar de su negocio. La Autoridad tendrá relojes de marcar el tiempo.

[Handwritten signature]
~~*[Handwritten signature]*~~
G F A
M.C.M. *[Handwritten signature]*



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ARTICULO XI
PERIODO PROBATORIO

SECCION 1

Todo el personal que ingrese por primera vez a trabajar con la Autoridad y que su posición esté cubierta en cualesquiera de las clasificaciones incluidas en la Unidad Apropriada estará sujeto a un período probatorio de noventa (90) días calendario. Una vez expirado el período probatorio, éste pasará a ser empleado regular y a partir de ese momento estará cubierto por los términos de este Convenio. Su antigüedad y todos aquellos beneficios marginales estipulados en este Convenio serán con carácter retroactivo a la fecha en que empezó su periodo probatorio.

SECCION 2

La Autoridad tendrá facultad para despedir cualquier empleado durante su período probatorio.

SECCION 3

El despido de un empleado durante el periodo probatorio no estará sujeto a la jurisdicción del procedimiento de arbitraje establecido en este Convenio.

SECCION 4

Por mutuo acuerdo y por escrito las partes podrán extender el período probatorio hasta un máximo de cinco (5) meses, en caso de que el empleado haya tenido que ausentarse por razones médicas. Este someterá evidencia al respecto, no obstante, la Autoridad podrá someter al empleado a examen médico para comprobar la alegada condición.

SECCION 5

La Autoridad suplirá al empleado copias de las evaluaciones que el supervisor le realice al empleado.

Handwritten notes:
d e H
2000
M.G.M.

Handwritten signatures:
[Signature 1] [Signature 2] [Signature 3] [Signature 4]

ARTICULO XIII
ANTIGÜEDAD

SECCION 1

La Autoridad reconoce el principio de antigüedad en el empleo, el cual será respetado a todos los efectos, según ésta se define en las siguientes cláusulas:

- a. Antigüedad se define como el servicio continuo de un trabajador desde la fecha que comenzó a trabajar como empleado de la Autoridad, la Corporación Azucarera, sus subsidiarias y/o cualquier otra entidad gubernamental de la que provenga el empleado.
- b. El derecho de antigüedad será perdido por cualquier trabajador por las siguientes razones:
 1. Si renuncia a su empleo voluntariamente, excepto que sea reclutado nuevamente por la Autoridad de Tierras dentro de un término no mayor de un (1) año a partir de la fecha de renuncia.
 2. Si fuera despedido por justa causa.
- c. La antigüedad regirá con respecto a las suspensiones (**Layoff**) y reempleos en la forma que aquí se especifica. En caso de que sea necesario suspender o reponer empleados. Dichas suspensiones y reposiciones se harán de la siguiente manera:
 - El primer empleado de ser suspendido será el último que se empleó en la Autoridad, siempre y cuando que los trabajadores de más antigüedad cualifiquen para desempeñar las labores de las plazas disponibles. Al reponer trabajadores suspendidos, la Autoridad hará a la inversa, o sea, el último empleado suspendido será el primero en ser re empleado siempre y cuando cualifique para desempeñar las labores de la plaza disponible.
- d. El patrono proveerá una lista de antigüedad a la Unión una vez al año, previa solicitud por escrito por parte de la Unión.

ARTICULO XIV
HOJA DE DEBERES

SECCION 1

Será responsabilidad del Director de Recursos Humanos la confección de la hoja de deberes.

SECCION 2

La revisión de este documento será facultad del Director de Recursos Humanos, quien determinará cuándo y cómo se realizará la misma. Disponiéndose que todo aquel empleado que esté realizando permanentemente deberes no incluidos en el formulario, podrá solicitar su revisión al Director de Recursos Humanos.

SECCION 3

La revisión de las hojas de deberes servirán el propósito de incluir deberes que se están realizando en la agencia o para excluir aquellos que no se realizan.

SECCION 4

Cualquier empleado que estuviere realizando tareas correspondientes a otras plazas por períodos prolongados y que se contemple el que continúe realizando las mismas, se podrá incluir dicha tarea en su hoja de deberes.

SECCION 5

Las revisiones que en el presente o futuro pudieran realizarse deberán contemplar el propósito de mejorar al empleado en sus funciones o tareas, excepto en casos de que la Agencia lleve a cabo una reorganización.

H. C. H.
M. G. M.
2007/10/20/11
EPA
M
W
EB
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ARTICULO XV
ASCENSOS

SECCION 1

Los ascensos a plazas vacantes se harán preferentemente dentro de la sección donde exista la vacante o se haya creado una nueva plaza. De no existir un candidato idóneo en la sección de considerarán preferentes candidatos elegibles dentro de la Unidad Contratante.

SECCION 2

El patrono publicará un aviso de la plaza vacante en las distintas secciones, permitiendo diez (10) días laborables a empleados interesados en solicitar dicha plaza por escrito al Departamento de Recursos Humanos. Dicho aviso demostrará el título, sueldo, localización, una breve descripción de las tareas y cualquier otro requisito de la plaza.

SECCION 3

Cada expediente de personal de las personas que sean consideradas será evaluado por el patrono y éste seleccionará al candidato para cubrir la vacante que constituye un ascenso tomando en consideración la preparación académica, experiencia y su antigüedad en el empleo.

SECCION 4

En igualdad de condiciones, la antigüedad será factor que prevalezca.

SECCION 5

La decisión de selección del incumbente recaerá en el Director Ejecutivo.

SECCION 6

No se debe interpretar a través de este Artículo que es requisito indispensable el llenar plazas vacantes o promover personal a dichas plazas vacantes. El patrono decidirá si es necesario el cubrir las mismas.

SECCION 7

La Autoridad reservará la plaza ocupada por cualquier empleado ascendido por el término del período probatorio de la plaza en ascenso. El empleado ascendido por el término del período probatorio de la plaza en ascenso podrá regresar a la plaza reservada si no aprueba el período probatorio de la plaza ocupada en ascenso, así como también podrá regresar a la misma voluntariamente en cualquier término de dicho

8/Sept/2011
M.G.M. [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

período probatorio. Al regresar a su anterior plaza el empleado retendrá todos los beneficios que disfrutaba antes de producirse el ascenso.

SECCION 8

La Autoridad podrá ofrecer a cualquier empleado permanente, miembro de la Unión, un puesto no cubierto por este Convenio, pero si tal oferta se acepta, el empleado cesará como parte de la Unidad Contratante de este Convenio.

8/Sept/2011
M.G.M.
J.S. / d.
W



ARTÍCULO XVI
QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

SECCION 1

Se entiende por Quejas y Agravios cualquier alegada violación de los términos de este Convenio, disputa, controversia, queja, reclamación, divergencia o diferencia de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio.

SECCION 2

De surgir alguna queja o agravio, según definido, las mismas serán tramitadas en la forma provista en los párrafos siguientes:

PRIMER PASO: El empleado que se sienta agraviado presentará la queja a su supervisor inmediato con su delegado o representante sindical dentro de los **diez (10) días laborables después de que haya ocurrido el evento que dio lugar a la queja.** El supervisor tendrá diez (10) días laborables siguientes, a partir de la fecha en que la queja haya sido presentada para considerar la misma.

SEGUNDO PASO: Si el asunto no se resuelve a satisfacción del empleado en el paso anterior, éste con su delegado o representante sindical deberá presentar su queja no más tarde de **diez (10) días laborables** después que se notifique la decisión del supervisor ante el Director de Recursos Humanos del patrono, quien tendrá diez (10) días laborables para rendir su decisión.

TERCER PASO: En caso de que la queja no haya sido resuelta satisfactoriamente en el segundo paso, ésta pasará ante la consideración de un Comité de Quejas y Agravios compuesto por dos (2) representantes de cada parte, el cual tendrá que resolver la misma dentro de los siguientes diez (10) días laborables desde la fecha del último trámite.

SECCION 3

ARBITRAJE

En caso de que la queja no haya sido resuelta satisfactoriamente para el querellante en el tercer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, cualesquiera de las partes hará gestiones para que la queja sea resuelta por medio de arbitraje como se indica a continuación:

La parte que desee someter el caso a arbitraje deberá notificar por escrito a la otra parte de este Convenio, sus intenciones de arbitrar el mismo dentro de los siguientes treinta (30) días

25 sept 2021



laborables desde la fecha del final del trámite en el tercer paso del procedimiento de quejas. Además deberá solicitar dentro de dicho término al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico el nombramiento de un árbitro en el asunto.

SECCION 4

La decisión que rinda el árbitro así asignado será conforme a derecho, así como final y obligatoria para ambas partes de este Convenio.

SECCION 5

El árbitro no tendrá autoridad para enmendar, los términos de este Convenio o cualquier suplemento del mismo.

SECCION 6

En los casos de faltas disciplinarias, la sanción impuesta por la Autoridad quedará en suspenso si la Unión somete la querrela dentro del término reglamentario ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, hasta tanto dicho árbitro designado por dicho organismo emita un laudo final y obligatorio para las partes. Excepto en el caso de que el empleado haya sido acusado de haber incurrido en las siguientes faltas: remoción de la propiedad de la Autoridad, uso, distribución, posesión y venta de drogas, narcóticos o sustancias controladas o estar bajo los efectos de éstas, apropiación ilegal, actos inmorales, actos lascivos, posesión de explosivos y armas, fraude, agresión física a algún compañero o supervisor a no ser que se alegue defensa propia.

SECCION 7

El tiempo que utilice el empleado que actúe como representante de la Unión en los casos sometidos al Negociado de Conciliación y Arbitraje será pagado por la Autoridad como si estuviera trabajando en su empleo con la Autoridad limitado a 7 ½ horas diarias por día de sesión para los que laboran en la oficina central y 8 horas diarias para los que laboran en los talleres de Santa Isabel y Vega Baja. El representante citado por el Negociado tendrá que regresar a su trabajo después de haber cumplido con dicha citación.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be '25011', followed by a large, stylized signature, then another signature, and finally a signature that includes the initials 'M.G.M.' and another signature.

SECCION 8

Cualquier empleado citado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje para participar en la vista de un caso entre las partes no estará sujeto a descuento alguno por el tiempo que emplee en tal participación mientras esté en el desempeño de sus funciones en la Autoridad. El empleado citado tendrá que regresar a su trabajo después de haber cumplido dicha citación.

SECCION 9:

En los casos de querellas sobre asuntos que no sean originados por una acción o determinación del supervisor inmediato, los mismos serán presentados directamente a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Del Director de Recursos Humanos no resolver la querella dentro de los siguientes diez (10) días laborables, se llevará la controversia al tercer paso del procedimiento.

7 Sept. 2011
[Handwritten signatures and initials: JMA, UA, G & K, M.G.M., [unclear], [unclear], [unclear]]

ARTÍCULO XVII VACACIONES

SECCIÓN 1

Todo empleado cubierto por este Convenio que a la fecha del mismo esté prestando sus servicios al patrono, tendrá derecho a **vacaciones con sueldo** completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de **dos días y medio (2 ½) por cada mes de trabajo** contando **hasta un máximo de treinta (30) días al año**.

SECCIÓN 2

El empleado tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones con paga al cumplir su fecha de aniversario en el cual fue empleado por el patrono, siempre y cuando esto sea conforme al plan de vacaciones establecido en este artículo.

SECCIÓN 3

Las vacaciones se pagarán al empleado al tipo de salario que estuviere devengando en la fecha que las toma, disponiéndose que una vez aprobadas las mismas el empleado tiene derecho si así lo desea de que se le adelante el salario correspondiente al tiempo o período que estará disfrutando las vacaciones sin que medie ningún requisito para dicho adelanto.

SECCIÓN 4

Todo empleado **tiene derecho a acumular vacaciones regulares y por enfermedad mientras disfrute de cualquier licencia con sueldo**, tales como:

- a. Licencia Regular (vacaciones)
- b. Licencia por Enfermedad
- c. Licencia Militar (Conforme a la Ley)
- d. Licencia por Maternidad
- e. Licencia Judicial
- f. Licencia por Paternidad

siempre que regrese al trabajo al finalizar cualquier licencia autorizada.

SECCIÓN 5

El empleado tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones de acuerdo al siguiente plan:

MA
25/09/2011

J. F. W.
ejr

[Signature]

[Signature]

M.G.M.
[Signature]

- a. El Director del Departamento preparará un plan rotativo de vacaciones tomando en consideración las necesidades del servicio y las necesidades del empleado.
- b. Cada director de departamento preparará una lista de vacaciones la cual será sometida al Departamento de Recursos Humanos del patrono para ser debidamente aprobada.
- c. El director de departamento notificará al Departamento de Recursos Humanos sobre cambios y el Director de Recursos Humanos alterará el plan de vacaciones correspondiente siempre y cuando dichos cambios no afecten las operaciones del departamento envuelto y al empleado.
- d. **El plan de vacaciones deberá estar sometido al Departamento de Recursos Humanos del patrono a no más tardar del 31 de enero de cada año.**

SECCIÓN 6

Los empleados no acumularán vacaciones en caso de licencia sin paga.

SECCIÓN 7

En caso de que el empleado se encuentre disfrutando de sus vacaciones regulares y la Autoridad por necesidad de sus servicios llame a trabajar a éste, y por ende el empleado tiene que **interrumpir sus vacaciones programadas, las mismas se extenderán por los días trabajados y la Autoridad le acreditará un (1) día por cada día trabajado durante sus vacaciones**, el cual disfrutará inmediatamente terminado el período programado de vacaciones.



ARTICULO XIX MATERNIDAD

SECCION 1

- a. La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable.
- b. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor. Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.
- c. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum a que tiene derecho o hasta once (11) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor. En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.
- d. Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.
- e. En el caso de una empleada con status transitorio, la licencia de maternidad no excederá del periodo de nombramiento.
- f. De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la empleada podrá

25 Oct. 2011










optar por extender el descanso posterior al parto por un periodo de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

- g. La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el periodo de descanso post-partum, siempre y cuando presente a la agencia certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar al que tendría derecho.
- h. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.
- i. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.
- j. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.
- k. En el caso que la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del periodo de descanso post-partum y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y la atención del menor, la agencia deberá concederle licencia por enfermedad.



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

- I. La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.



ARTICULO XX
LICENCIA POR FUNERALES

SECCION 1

En caso de muerte de un familiar inmediato como: padre, madre, suegros, cónyuge, hijos, hijastros, hermanos, nietos, abuelos de cualquier empleado cubierto por este Convenio podrá tomar tres (3) días laborables consecutivos para hacer los arreglos pertinentes de los funerales y asistir a ellos. Estos días serán sin cargo para el empleado. En caso de que dicha muerte ocurriese fuera de Puerto Rico, el empleado podrá tomar cinco (5) días laborables consecutivos. En la eventualidad de que el funeral se extienda más allá de los días concedidos y el empleado acredite ese hecho satisfactoriamente, se ampliará la licencia funeral de conformidad al tiempo que dure el mismo.

SECCION 2

En caso de fallecimiento de cualquier otro familiar que no sean los especificados anteriormente el empleado solicitará y la Autoridad podrá conceder licencia con cargo a sus vacaciones.

[Handwritten signatures and notes]
16/ agosto / 2011
EJR

ARTICULO XXI
LICENCIA POR ACCIDENTES DE TRABAJO

SECCION 1

Los empleados incluidos en la unidad contratante serán elegibles para recibir los beneficios provistos por la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo en la medida que esta aplique a la Autoridad de Tierras de Puerto Rico.

SECCION 2

Cuando un empleado se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, la Autoridad le reservará el empleo por un término no mayor de doce (12) meses. "El patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las condiciones:

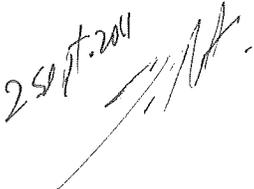
(1) que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuera dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, siempre y cuando dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce meses desde la fecha del accidente. (2) que el obrero o empleado esté mental o físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite el patrono su reposición, y (3) que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición."

SECCION 3

Cuando un empleado haya sufrido de una enfermedad o accidente ocupacional cubierto por la Ley, y a su vez, haya agotado todas las licencias acumuladas, la Autoridad continuará proveyendo su aportación para el pago del plan médico del empleado accidentado, así como su aportación para el seguro de vida por un término que no excederá de doce (12) meses, siempre que la condición incapacitante prevalezca luego de haberse agotado las licencias acumuladas.

SECCION 4

El tiempo utilizado por un empleado para recibir tratamiento médico por un accidente ocupacional se reconocerá como tiempo trabajado equivalente a la mitad de la jornada

25/11/2011




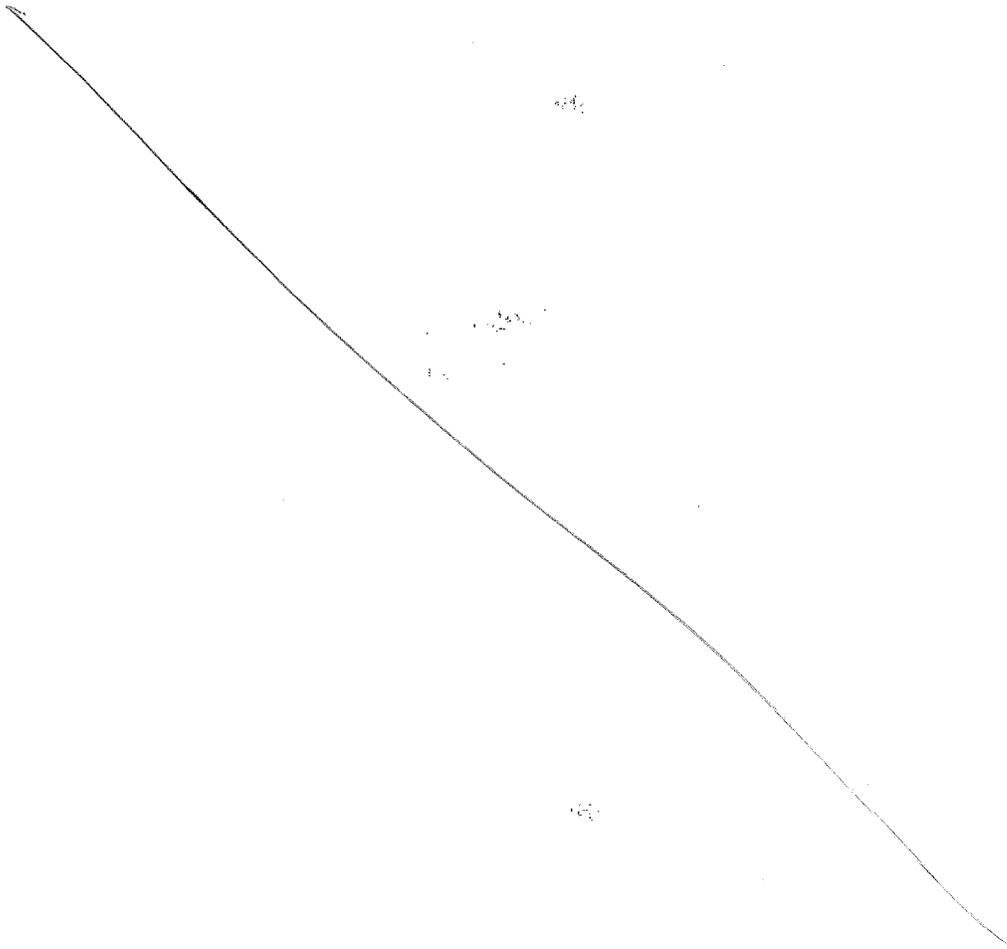
M. G. M.
EJR








diaria si tuvo que interrumpir su trabajo antes de concluir la primera mitad de dicha jornada. Si la interrupción ocurre durante la segunda mitad de la jornada, se le reconocerá como tiempo trabajado la jornada completa, siempre que acredite adecuadamente a la Autoridad que acudió a recibir tratamiento médico requerido durante el mismo día laborable.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTICULO XXII
LICENCIA SIN SUELDO

SECCION 1

ENFERMEDAD O ACCIDENTE

El patrono concederá licencia sin sueldo por enfermedad o lesión de cualquier empleado permanente por un período que no excederá de un año y sujeto a que exista prueba satisfactoria de dicha incapacidad en su fecha de comienzo y de su continuación y al final de cada tres (3) meses de ausencia. Una vez terminada su incapacidad el empleado regresará a su trabajo siempre y cuando esté físicamente y mentalmente cualificado, según su habilidad, destreza y experiencia para efectuar el mismo. La Autoridad podrá evaluar con su propio médico a un empleado durante tal licencia si así lo cree conveniente. El empleado continuará disfrutando de los beneficios del Plan Médico y Seguro de Vida establecido por este Convenio mientras esté disfrutando de esta licencia.

SECCION 2 - RAZONES PERSONALES

Cualquier solicitud de licencia por un empleado cubierto por este Convenio y con más de un (1) año de servicio, por razones personales imperiosas, que no sea enfermedad, será concedida por el patrono por un período que no excederá de tres (3) meses, durante el cual no dejará de acumular antigüedad. Estas licencias no se concederán cuando afecten el servicio que presta el patrono.

Durante el disfrute de esta licencia los empleados no podrán trabajar para otro patrono. Cualquier violación de esta disposición se considerará como que dicho empleado ha renunciado a su empleo con el patrono. En la solicitud escrita el empleado dará detalles y razones que justifiquen la solicitud. La solicitud se solicitará con quince (15) días de anticipación excepto en caso de emergencia comprobada.

SECCION 3 - ASUNTOS DE LA UNION

Mediante solicitud escrita de la Unión el patrono concederá licencia sin sueldo hasta un máximo de un (1) año a un (1) empleado electo o nombrado oficial de la Unión. Al empleado a quien se le conceda dicha licencia seguirá acumulando antigüedad durante la misma.

25pt-2014
[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTICULO XXIII
LICENCIA JUDICIAL

SECCION 1

Cualquier empleado que fuere citado oficialmente para comparecer ante cualquier fiscal, tribunal de justicia u organismo administrativo como testigo o jurado, se le concederá licencia con paga por el tiempo que estuviere ausente de su trabajo en dichas gestiones, según más adelante se dispone. En estos casos el empleado deberá acompañar la citación oficial y certificación de comparecencia con su solicitud de licencia; disponiéndose que el tiempo así utilizado no se cargará contra ningún otro tipo de licencia.

SECCION 2

En caso de que el empleado fuere citado en una causa civil o criminal promovida por él como demandante o demandado, no tendrá derecho a esa licencia.

SECCION 3

El empleado cubierto por este convenio tendrá derecho a licencia judicial si la citación se debe a un accidente durante gestiones oficiales en horas laborables establecidas por la Autoridad o a una presunta infracción a la leyes de tránsito, durante la realización de las gestiones autorizadas por la agencia irrespecto de que sea acusado o testigo; entendiéndose que si el empleado es declarado culpable o responsable en lo criminal o civil, por la corte de jurisdicción, la ausencia del trabajo de dicho empleado será cargada a su licencia de vacaciones.

Handwritten signatures in the bottom left corner, including a large signature and the initials 'MT'.

16/Agosto/2011

Handwritten signature 'EJR' and another signature below it.

Handwritten signature 'M.G.M.' in the bottom left corner.

**ARTICULO XXIV
LICENCIA MILITAR**

SECCION 1

Los miembros de la Unidad Apropriadada que pertenezcan a las Fuerzas Militares de Puerto Rico tendrán derecho a licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural para ausentarse durante el período en el cual estuvieren prestando servicio militar activo Federal o Estatal como parte de su entrenamiento anual, o en escuela militar, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados, en virtud de las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de las leyes de los Estados Unidos de América.

Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días laborables, se le concederá al empleado licencia sin sueldo que no excederá de un año. A solicitud del empleado se le podrá cargar el exceso a la licencia regular a la cual tenga derecho.

SECCION 2

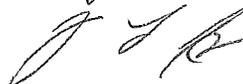
Se concederá licencia militar con paga en los casos de empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador al servicio militar activo, cuando la seguridad pública lo requiera o en situaciones de desastres causados por la naturaleza o cualquier otra situación de emergencia. Los empleados podrán ausentarse de sus respectivos cargos o empleos sin pérdida de paga por todo el tiempo que dure su movilización. Esta licencia es independiente de la licencia militar con paga que se conceda en la Sección 1 de este Artículo.

Esta licencia con paga está sujeta a las disposiciones de cualquier Orden Ejecutiva o ley que en el futuro cambie, regule la misma o disponga otra cosa.





16/ agosto / 2011






ARTICULO XXV
LICENCIA POR PATERNIDAD

En casos de paternidad el empleado tendrá derecho a lo siguiente:

- a. En casos de paternidad el empleado tendrá derecho, siempre y cuando no se afecte el servicio, a ausentarse por cinco (5) días para asistir a la madre de su nuevo hijo en el cuidado inicial del recién nacido, sin cargo a licencias. El empleado deberá hacer constar en el récord que la ausencia es por motivo de paternidad. Además, el empleado deberá proveer con prontitud a la Autoridad la evidencia que acredite el nacimiento. De ocurrir el nacimiento luego de la jornada regular de trabajo se le concederá al empleado el próximo día laborable sin cargo a licencia.
- b. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a tales fines, el cual contendrá además, la firma de la madre del menor.
- c. El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la mayor brevedad posible someterá el certificado de nacimiento.
- d. La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.

 *gera*



M.G.M.


14/ agosto/ 2011



ARTICULO XXVI

TIEMPO LIBRE PARA LAS ACTIVIDADES DE LA UNION

La Autoridad podrá conceder tiempo libre con o sin paga a siete (7) trabajadores para asistir a una asamblea obrera. La Unión deberá hacer la solicitud en este sentido, por escrito y con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la asamblea.

[Handwritten notes and signatures]
J J he
EJR 6/07/11
Hij M G M m
[Signature]
[Signature]

ARTICULO XXVII
DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1

La Autoridad, sus funcionarios y los trabajadores se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración posible, a fin de mantener las mejores relaciones interpersonales y la eficiencia en los servicios.

SECCION 2

La Autoridad pondrá una pizarra de avisos para ser usada por la Unión. La Unión podrá fijar anuncios relacionados con la ésta y los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo, siempre y cuando los mismos no sean de carácter político, religioso o difamatorio.

SECCION 3

La Autoridad velará porque la salud de sus trabajadores no se afecte debido a la realización de los trabajos que desempeñan. Se protegerá el derecho de los empleados que no fuman, la Autoridad prohibirá fumar dentro del edificio y áreas de trabajo.

SECCION 4

La Autoridad tomará todas las medidas necesarias de conformidad con la Leyes y Reglamentos vigentes para la prevención de accidentes del trabajo. De conformidad con dichas leyes y reglamentos brindará a todo trabajador el equipo necesario para su protección y seguridad.

SECCION 5

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo y que fuere necesario transportarlo de emergencia para recibir servicios médicos y de hospitalización, tiene derecho a que se utilice para su transportación cualquier vehículo de la Autoridad que esté disponible o que se llame a un ambulancia.

SECCION 6

La Autoridad mantendrá en sus facilidades un botiquín de primeros auxilios y aquel equipo necesario para el uso en caso de emergencia, incluyendo una camilla de lona.

13/Sept/2011
M.G.M.
EJR
g t h

ger
AK
Hib

SECCION 7

La Autoridad continuará facilitando los servicios de estacionamiento como en la actualidad.

SECCION 8

Los empleados cubiertos por el Convenio que a la fecha de efectividad del mismo venían disfrutando de otros beneficios no incluidos en este Convenio, continuarán disfrutando de los mismos, conforme a la práctica pasada.

SECCION 9

Los empleados de la Unidad Contratante cuyos servicios sean solicitados temporeramente por otras agencias, Estatal, Federal o Municipal, por virtud de cualquier Orden Ejecutiva, Federal o Estatal, estarán cubiertos por este Convenio, siempre y cuando el empleado continúe recibiendo su paga de la Autoridad.

SECCION 10

Se dispone que la jornada de trabajo diaria o semanal de los empleados que presten servicios en otras agencias, será potestad de las agencia donde estuviere prestando sus servicios el empleado.

SECCION 11

Nada en este Convenio será interpretado como una renuncia de los empleados o de la Autoridad a otros derechos de Ley o constitucionales que puedan tener.

SECCION 12

La Autoridad hará una aportación anual de \$1,000 para el Fondo Recreativo y Educacional que se utiliza para beneficio de los miembros de la Unión y sus familiares. La aportación correspondiente de estos fondos será enviada al Fondo Recreativo y Educacional (U.G.T.), a la siguiente dirección: Fondo Recreativo y Educacional, Apartado 29247, Estación 65 de Infantería, Río Piedras, Puerto Rico 00929.

SECCION 13

Los expedientes de personal serán clasificados como confidenciales.

13/Sept/2011
M.G.M.

EJR

JR
JR

SAH

SECCION 14

El Director de Recursos Humanos será custodio único y exclusivo de los mencionados expedientes.

SECCION 15

Cualquier persona con autoridad para revisar e inspeccionar los expediente de personal de cualquier empleado unionado radicará una solicitud por escrito. Con excepción del Director Ejecutivo y el Departamento de Recursos Humanos. Disponiéndose que se notificará al empleado antes de aprobar la misma.

SECCION 16

Los expedientes serán examinados en el Departamento de Recursos Humanos y en presencia del Director o de la persona que éste designe.

SECCION 17

La inclusión o exclusión de documentos de los expedientes de personal se podrán hacer previa notificación del empleado afectado, disponiéndose que de no cumplirse con esta sección, los mismos se considerarán apócrifos y sin valor legal alguno.

SECCION 18

La Autoridad enviará a la Unión, a la mayor brevedad posible, toda carta circular, memorando u orden administrativa dirigida al personal de la Autoridad y que en alguna forma afecte o se relacione con los empleados unionados.

SECCION 19

La Autoridad reconocerá y facilitará los medios y el tiempo que estime adecuado para la celebración del día en que se honren aquellas profesiones u oficios cubiertos por este Convenio.

SECCION 20

La Autoridad **auspiciará anualmente reconocimiento por años de servicio** en la Autoridad a sus empleados. Estos reconocimientos se harán a empleados que ya hayan cumplido 10,15, 20, 25 y 30 años de servicios en la Autoridad de Tierras, durante el año natural de la celebración anual de reconocimiento que se auspicie. La Unión podrá participar, hacer recomendaciones o sugerencias sobre la celebración que se auspicie y colaborar en la misma.

13/Sept/2011
MGM.

WGM.

WGM.

WGM.

SECCION 21

La Autoridad proveerá copia de este Convenio a todos los empleados cubiertos en la Unidad Apropriada en los siguientes **cuarenta y cinco (45) días**, a partir de la fecha de firma de este Convenio y el mismo será impreso en los colores de la Agencia y llevará los emblemas de ambas partes.

SECCION 22

La constitución de la Unión provee mecanismos de participación a todos los socios. Cualquier trabajador incluido en la Unidad Apropriada que por su propia voluntad decida no asistir a las reuniones citadas oficialmente por la Unión, no podrá cuestionar las decisiones que se tomen en las mismas.

La Agencia continuará ofreciendo tiempo razonable para que la Unión realice reuniones con sus representados sin que éstos pierdan salario por el tiempo que participen de estas reuniones. Estas reuniones serán coordinadas con la gerencia, con anticipación a la realización de las mismas.

La Autoridad no podrá negarle la asistencia y participación a los empleados de la Unidad Apropriada a estas reuniones y requerirá a todo trabajador que por su voluntad no quiera participar en las reuniones, el mantenerse en su área de trabajo realizando sus labores normales.

13/Sept/2011
MGM
EJR
J J R

GR
[Signature]

[Signature]

[Signature]

ARTÍCULO XXVIII
SALARIOS

SECCION 1

Retroactivo al 1 de julio de 2011, la Autoridad implantará el plan de clasificación de los empleados unionados. Con la implantación de este Plan de Clasificación todo empleado perteneciente a las Unidades Apropriadas cubiertas en este Convenio, recibirá un ajuste salarial de cien dólares (\$100.00) en la transacción de reclasificación a las nuevas clases contempladas en dicho plan.

En los casos de los empleados que ocupan la clasificación de Delineantes, éstos recibirán un aumento salarial mensual de \$195.00, en la implantación del plan de clasificación.

Aquellos empleados unionados a los cuales no les sea de aplicación el plan de clasificación recibirán una aumento salarial de cien dólares (\$100.00) mensuales, retroactivo al 1 de julio de 2011.

SECCION 2

Para el 1 de julio de 2012 los empleados recibirán una ajuste en su salario de cien dólares (\$100.00) mensuales.

SECCION 3

Los aumentos salariales correspondientes al 1 de julio de 2013 y el 1 de julio de 2014 estarán sujetos a negociación. La Autoridad se reunirá con los representantes de la Unión con por lo menos noventa (90) días de antelación a las fechas antes indicadas a los fines de analizar y negociar los aumentos de salario.

82 sub 2011
JAA

M.E.M.
S.P.



**ARTÍCULO XXIX
PLAN MÉDICO**

SECCIÓN 1

La Autoridad aportará al Plan Médico de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo hasta un máximo mensual de \$320.00.

SECCIÓN 2

La Autoridad y la Unión constituirán un comité de partes iguales (2) representantes por cada parte, para evaluar las alternativas de planes médicos de libre selección que existan en el mercado. El comité llevará a cabo un proceso que consistirá de evaluar por lo menos tres (3) propuestas de los diferentes planes médicos y de orientar a los trabajadores sobre éstas. El comité iniciará el proceso con por lo menos noventa (90) días de antelación al vencimiento del plan médico vigente y en asamblea los trabajadores (unionados) por mayoría escogerán el Plan de su preferencia.

6/9/2011
EJR
M.C.M.
gfr
gfr
WA
gfr

ARTICULO XXX
DIAS FERIADOS

SECCION 1

Todo empleado cubierto por este Convenio tiene derecho a disfrutar libre con paga todos los días feriados legales y en adición a cualquier otro día que eventualmente sea declarado día feriado legal por proclama del Presidente de los Estados Unidos de América, del Gobernador de Puerto Rico.

SECCION 2

Todo tiempo trabajado en cualquiera de los días o medios días feriados arriba señalados por los empleados cubiertos por este Convenio, será pagado a tiempo doble.

SECCION 3

En caso en que se cambie la celebración de uno de estos días, será reconocido en la nueva fecha.

SECCION 4

En aquellos casos en que por condiciones del tiempo, celebraciones especiales o cualquier otro motivo se conceda tiempo libre a los empleados del Gobierno por el Gobernador de Puerto Rico, se concederá este tiempo de igual forma a los empleados cubiertos por este Convenio, sin cargo a licencia alguna y de acuerdo a los términos de la proclama.

SECCION 5

La Autoridad de Tierras concederá libre, sin cargo a licencia, el día del cumpleaños del empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio Colectivo. El empleado que cumpla años el día 29 de febrero de año bisiesto o en día feriado oficial disfrutará de este beneficio el próximo día laborable. Si el día del cumpleaños fuera día no laborable el empleado podrá disfrutar el mismo al próximo día laborable.

SECCION 6

El beneficio dispuesto en la *Sección 5* estará sujeto a las siguientes condiciones:

1. El empleado deberá notificar a su supervisor con por lo menos cinco (5) días laborables con anterioridad a la fecha de su cumpleaños.

8/Sept/2011
M.G.M. *in*
[Handwritten signatures]

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

8/sep/2011
M. GM.
9/10
WA
[Signature]

ARTÍCULO XXXI
BONO DE NAVIDAD

SECCIÓN 1

Todos los empleados cubiertos por la Unidad Contratante recibirán un Bono de Navidad anual por la cantidad de \$1,075.00.

SECCIÓN 2

Si mediante legislación o por disposición del gobierno de Puerto Rico se concede un aumento en el Bono de Navidad, mayor al aquí acordado, se aplicará la cantidad que sea mayor.

SECCIÓN 3

Este bono se pagará en o antes del día 15 de diciembre de cada año, considerándose como base para la determinación del monto total del mismo los doce (12) meses que anteceden al 1 de diciembre del año en que se concede dicho bono.

C/Septiembre 1 2011

EJR

M.G.M.

gr

JLR

W

MA

**ARTICULO XXXII
GASTOS DE VIAJE**

SECCION 1

En caso de que un empleado se le requiera desempeñar funciones fuera de la localidad, el patrono le reembolsará sus gastos a razón de:

	Salida Antes de	Regreso Después de	
Desayuno:	6:30 a.m.	8:00 a.m.	\$4.00
Almuerzo:	12:00 m.	1:00 p.m.	\$8.50
Comida:	6:00 p.m.	7:00 p.m.	\$9.00

Hospedaje: \$30.00

SECCION 2

El uso de un automóvil de propiedad personal en asuntos oficiales deberá ser previamente aprobado por la Administración, en cuyo caso el patrono pagará millaje a razón de sesenta centavos (.60) por milla y cinco (.05) centavos adicionales por milla por pasajero que le acompañe y cinco (.05) centavos adicionales por equipo o materiales que transporte el agrimensor, o asimismo, a cualquier empleado de la Autoridad que se le requiera transportar sesenta (60) o más libras en material o equipo. El empleado utilizará como primera opción la flota de vehículos de la Autoridad.

SECCION 3

Se acuerda que si el gobierno aumenta la cantidad por concepto de millaje, este aumento se hará efectivo a la cantidad por concepto de millaje establecido en este Convenio, manteniendo así el diferencial existente al momento.

SECCION 4

La Autoridad compensará a aquellos empleados que por virtud de sus funciones tengan que reclutar ayudantes para realizar labores temporeras. La compensación será de

8 Sept 2011
MA M.G.M. g f h. m
Hig

cinco dólares (\$5.00) por día y la misma se utilizará en el desayuno o almuerzo de dicho ayudante y se le pagará al empleado, siempre y cuando que este gasto se acredite a través de la tarjeta de asistencia del empleado irregular de campo.

8 Sept 2014
MGM
g & te
SA
gem
Aly

ARTÍCULO XXXIII
SEGURO DE VIDA GRUPAL

El patrono ofrecerá a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo un seguro de vida con un mínimo de **TREINTA MIL DÓLARES (\$30,000.00)**, con doble indemnización en caso de muerte accidental, cuyo costo será pagado por el patrono. El seguro será gestionado por la Autoridad tan pronto se firme el Convenio y será efectivo en la fecha en que la compañía de seguro expida la póliza de seguro de vida.

E/Sept/2011
EJR
M
J & K
MA

M.G.M. gms
JSS
D

ARTICULO XXXIV
SEGURO "FULL COVER"

La Autoridad sufragará el cincuenta por ciento (50%) de una cubierta de responsabilidad pública "FULL COVER" con la aseguradora de su selección de conformidad a las normas establecidas para esos fines, a los empleados cubiertos por ese Convenio que se les requiera viajar regularmente como parte de sus deberes y obligaciones y por tal razón se les haya autorizado el uso de su vehículo privado para realizar gestiones oficiales. El empleado aportará el 50% del costo de la cubierta, porción que la Autoridad queda autorizada a descontar del sueldo del empleado para dichos fines. El valor asegurable del vehículo no excederá de la suma de \$23,000.00 por el vehículo autorizado de cada empleado para los cuatro años de vigencia del convenio.

7 Sept 2011
-MA
EGR
M.G.M. M
JTB
gpb

ARTICULO XXXV
PATRONO SUCESOR

Este convenio colectivo obligará a los sucesores de la Autoridad de Tierras de Puerto Rico a honrar toda estipulación, disposición u obligación contenida en este convenio. La modificación, alteración o cambio de este convenio podrá ser solicitada por el sucesor para ser negociada y acordada entre las partes, conforme al derecho aplicable.

 JTB
EJA 6/7/2011
Hij M. G. M.
[Signature]
[Signature]

ARTICULO XXXVI

ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES

La Autoridad conviene en no celebrar acuerdo o contrato alguno con sus empleados en su carácter individual que en forma alguna estuviera en conflicto con los términos o condiciones de este contrato. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo o inválido.

[Handwritten signatures and initials]
GJR
EJR 6/7/11
M.G.M.
[Signature]
[Signature]

ARTICULO XXXVII
CAMBIOS TECNOLOGICOS

SECCION 1

En caso de que el patrono introduzca maquinarias automáticas en oficinas, que conlleve adelantos tecnológicos, por ende tipos de trabajos diferentes que quedarían cubiertos por la Unidad Contratante, informará a la Unión con cuarenta y cinco (45) días de anticipación, los nuevos tipos de trabajos a fin de determinar su clasificación.

SECCION 2

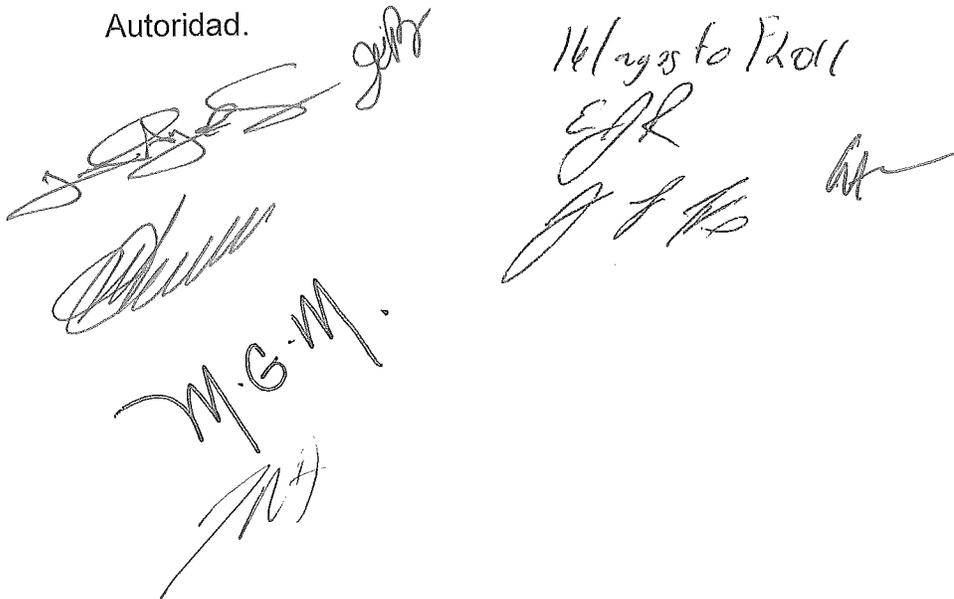
El patrono acuerda ofrecer las oportunidades de empleo en las nuevas clasificaciones que surjan como consecuencia de los cambios tecnológicos, a aquellos empleados miembros de la Unidad Contratante que cualifiquen, de acuerdo a su preparación y destrezas, antes de emplear personal de afuera.

SECCION 3

A aquellos empleados que pudieran resultar desplazados por dicha maquinaria, se les garantiza la primera oportunidad para re entrenarse y aprender a desempeñar los trabajos que surjan como consecuencia de los cambios tecnológicos.

SECCION 4

La Autoridad compensará a todo empleado que sea separado de su empleo por cambios tecnológicos con cuatro (4) semanas de sueldo por cada año de servicio en la Autoridad.

Handwritten signatures and dates. On the left, there are several signatures, including one that appears to be 'M.G.M.' and another that looks like 'M.A.'. In the center, there is a date '16/ agosto 2011' followed by the initials 'EJR' and 'J & K'. To the right of these initials is another signature.

ARTICULO XXXVIII
CLAUSULA DE SEPARABILIDAD

SECCION 1

No es la intención de las partes que suscriben este convenio violar las leyes federales o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y se acuerda que si alguna parte de este Convenio fuera declarado por una autoridad competente contraria a cualquier ley federal o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, esa parte del Convenio así declarada nula no invalidará las otras cláusulas de este Convenio, a menos que dicha invalidez anule la aplicabilidad de cualquier otra cláusula.

SECCION 2

Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá de quince (15) días después de tener conocimiento que una parte de este Convenio fue declarada nula, o están en conflicto, o sea incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición sobre esa misma materia, que una vez aprobada, pasará a formar parte del Convenio con toda fuerza y vigor.

J. S. H.

EGR 6/7/11

M.G.M. can

tdj

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ARTÍCULO XXXIX
CIERRE PERMANENTE PARCIAL O TOTAL EN LAS OPERACIONES
CUBIERTAS POR ESTE CONVENIO

En el momento que la Autoridad de Tierras de Puerto Rico decida cerrar permanentemente parcial o totalmente las operaciones cubiertas por este convenio, la Autoridad **notificará por escrito por carta certificada a la Unión, con cuarenta y cinco (45) días de antelación** a la fecha en que se darán por terminadas las operaciones.

La Autoridad discutirá de buena fe con la Unión sobre la decisión tomada de finalizar las operaciones y los efectos que causará el cierre permanente a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo.

2 Sept. / 2011
MA
J S K
M M.G.M.
[Faint stamp]

[Signature]

[Signature]

ARTÍCULO XL
PAGA POR LABOR INTERNA

SECCIÓN 1

Cuando a un empleado se le encomienda realizar interinamente el trabajo de un empleado que ocupe un puesto superior al de su nombramiento **por más de treinta (30) días laborables, tendrá derecho a recibir el sueldo del incumbente del puesto.** En caso de que el aumento que reciba el empleado sea menor del equivalente a un paso o que el empleado devengue el mismo sueldo que el empleado al cual sustituye, se le ajustará el sueldo de manera que el aumento que reciba sea el equivalente al nivel intermedio inmediatamente superior de la escala del puesto.

SECCIÓN 2

No podrá cubrir mediante labor interina ningún puesto que esté vacante, excepto por muerte, renuncia o despido, en cuyo caso **el interinato no excederá de treinta (30) días laborables.**

SECCIÓN 3

Se dará preferencia para que el empleado que haga la sustitución sea uno del mismo sitio de trabajo donde ocurre tal sustitución. Una vez se determine los empleados que cualifican para cubrir dicha labor interina, se aplicará la antigüedad al seleccionar el empleado y en lo posible se hará en forma rotativa tomando en cuenta la disponibilidad del empleado y las necesidades del servicio.

SECCIÓN 4

La Autoridad notificará al empleado sobre su nombramiento interino y el tiempo estimado de duración del mismo, con suficiente antelación a la fecha de implantación de la acción, excepto en situaciones de emergencia comprobada.

SECCIÓN 5

La Autoridad **efectuará el pago de la labor interina no más tarde del segundo período de nómina, después de haber transcurrido treinta (30) días laborables de interinato** y el empleado permanezca en el puesto.

SECCIÓN 6

Se podrá utilizar un empleado de la Unidad Apropiaada para realizar labor interina fuera de la Unidad, previo acuerdo con la Unión.

2 sept 2011

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SECCIÓN 7

Aquellos empleados que hayan participado realizando labor interina se le convalidará el tiempo que hayan realizado la misma como parte de la evaluación de los requisitos de preparación y experiencia, a los fines de que pueden competir para puestos similares en ascenso.

SECCIÓN 8

A todo empleado que **se le requiera realizar, adicional a sus funciones regulares**, parte o las funciones completas de un empleado en cualquier licencia, sea de mayor, menor o igual puesto o clasificación **se le otorgará una compensación por diferencial equivalente a ciento quince dólares (\$115.00) mensuales.** Esta compensación podrá ser prorrateada al tiempo que el empleado realice estas funciones.

Estas tareas serán asignadas y autorizadas previamente por el supervisor inmediato.

280072000
9/11/11

MA
JSH

M.G.M.

EJR

AD

JMB

ARTICULO XLI
TAREA PROTEGIDA

Ningún personal excluido de la Unidad Contratante podrá realizar tareas propias de la Unidad Contratante salvo en casos de emergencia, cuando el empleado encargado de realizar dicha tarea no esté disponible para realizar la labor.

~~_____~~ Hb _____ JLB
MCM @ de Tula 2011 EJR JSK
_____ _____

ARTÍCULO XLII
LICENCIAS Y BECAS PARA ESTUDIO

SECCIÓN 1

Todo lo concerniente a becas y licencias para estudios será regido por lo dispuesto en las Secciones 10.4, 10.5 y 10.6 del Reglamento de Personal de la Autoridad de Tierras. Disponiéndose que si dicho Reglamento es enmendado y tales enmiendas son superiores, las mismas serán extensivas también a los empleados de la Unidad Contratante en este Convenio.

SECCIÓN 2

La Autoridad aportará semestralmente la cantidad de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) a todo empleado cubierto por este Convenio, al que se le haya autorizado pago de matrícula de acuerdo al Reglamento de Personal de la Autoridad.

2500 2011
P. N. H.

[Handwritten signature]

M. G. M.
[Handwritten signature]

EJR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTICULO XLIII
LICENCIA ESCOLAR

La Autoridad concederá a sus empleados, padres o tutores legales, sin reducción de su paga o de sus balances de licencias, cuatro (4) horas laborables dos veces durante cada semestre escolar, cuando a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos o pupilos para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar. De excederse el empleado del término de las cuatro (4) horas aquí establecidas, el exceso se descontará de la licencia correspondiente que tenga acumulada. El empleado, mediante una certificación de las autoridades escolares, evidenciará la comparecencia a la misma.

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

16/ agosto 2011

ajh

W

M.G.M.

J.F.P.

M.A.

ARTICULO XLIV
REUBICACION POR RAZON DE LIMITACION FISICA

SECCION 1

A partir de la firma de este Convenio cuando cualquier empleado regular de la Unidad Apropiada esté limitado para realizar las funciones del puesto que ocupa y haya cualificado para acogerse al Retiro por Enfermedad Ocupacional o No Ocupacional, pero sin embargo, pueda realizar otras funciones con el mismo sueldo podrá ser reubicado; siempre y cuando dicha reubicación no conflija con los derechos de otros empleados de la Unidad Contratante protegidos por este Convenio.

SECCION 2

Para acogerse a este beneficio el empleado regular deberá someterse a un examen médico por un médico designado por la Autoridad a los efectos de que dicho médico determine si el empleado puede o no realizar otras funciones dentro de la Unidad Contratante a pesar de estar limitado para realizar funciones del puesto que ocupa. El examen médico no será necesario cuando la determinación de que el empleado está ocupacional para otras funciones haya sido hecha por el Fondo del Seguro del Estado o el Sistema de Retiro.

SECCION 3

Si el médico designado por la Autoridad determina que el empleado tampoco puede desempeñar otras funciones dentro de la Unidad Contratante y la Unión y el empleado no estuviesen de acuerdo con esa determinación, debido a que un médico especialista haya certificado que el empleado está capacitado, el caso podrá ser sometido a un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje para determinación final según el procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el presente Convenio.

SECCION 4

El empleado estará sujeto a un período de evaluación sobre la capacidad para ejercer las nuevas funciones que no excederá de sesenta (60) días. El supervisor del empleado en sus nuevas funciones, someterá al Departamento de Recursos Humanos una certificación sobre si el empleado está o no ocupacional para sus nuevas funciones con por lo menos quince (15) días de anticipación a la fecha de vencimiento del período de evaluación.

8/Sept/2011
M.G.M.
28th
MA
[Signature]
[Signature]
[Signature]

SECCION 5

En caso de que haya más de un empleado incapacitado para ocupar un mismo puesto, se le dará preferencia al que tenga más antigüedad.

SECCION 6

Los empleados cubiertos por este artículo tendrán prioridad para ocupar plazas disponibles sobre los candidatos que estén en los Registros de Reingreso, empleados transitorios e ingresos.

8/Sept/2011
M.G.M.
[Handwritten signatures and initials]

ARTÍCULO XLV
ADIESTRAMIENTO

SECCIÓN 1

La Autoridad elaborará un plan de adiestramiento de educación continuada, capacitación y desarrollo del personal, basado en sus necesidades, prioridades programáticas y recursos disponibles. Entre otras materias considerará las siguientes:

- a. Relaciones Públicas
- b. Relaciones Humanas
- c. Comunicación
- d. Conocimiento de nuevas técnicas en el campo o profesiones relacionadas con su empleo
- e. Salud y seguridad en el trabajo
- f. Relaciones Obrero Patronales

SECCIÓN 2

Mediante este plan de adiestramiento se ayudará a los empleados cubiertos por este Convenio a adquirir destrezas, conocimientos y actitudes necesarias para mejorar sus condiciones de empleo y mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio entre los empleados así como una mayor productividad y una mejor calidad en los servicios que se prestan.

SECCIÓN 3

La Unión podrá recomendar actividades de adiestramientos, conferencias y cursos para mejorar la capacidad de los empleados. En la medida que sea posible la Unión colaborará en la coordinación de estas actividades.

SECCIÓN 4

Para determinar el personal de los diferentes servicios que participarán en los diferentes cursos de adiestramientos que se desarrollen, se establecerán criterios objetivos de manera que se garantice el que se ofrezcan iguales oportunidades a todo el personal incluido en la Unidad Apropiaada.

2/19/10/2011
25/11/2011

M.G.M.
M.F.R.
G.A.

[Handwritten signature]

ARTICULO XLVI
BENEFICIO EN RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

SECCION 1

- a. La Autoridad otorgará una compensación por años de servicio a los empleados que acrediten su retiro o jubilación con el Sistema de Retiro del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Para ser acreedor a esta bonificación, los servicios han de haber sido prestados en la Corporación Azucarera de Puerto Rico y la Autoridad de Tierras de Puerto Rico. De no haber prestado los servicios en su totalidad en la Autoridad, deberá haber prestado servicios a la misma por un término acumulado no menor de cinco (5) años, por lo que la cantidad a la que tendrá derecho será la estipulada en las escalas aquí establecidas de acuerdo a los años servidos en la Autoridad.
- b.
- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| De 5 a 9 años de servicios | \$1,500.00 |
| De 10 a 15 años de servicios | \$3,200.00 |
| De 16 a 19 años de servicios | \$4,200.00 |
| De 20 a 25 años de servicios | \$7,200.00 |
| 26 ó más años de servicios | \$10,200.00 |
- c. Para dar la oportunidad de ser acreedores a esta bonificación a los empleados que cumplen con los requisitos de jubilación conforme lo establece el Sistema de Retiro y no lo han hecho a la fecha de la firma de este Convenio, se les otorgará el término de treinta (30) días calendarios, contados a partir de dicha firma para que radiquen la solicitud de pensión y se acojan a la misma y sean acreedores a la bonificación aquí estipulada.
- d. Cuando el empleado haya alcanzado los treinta (30) años de servicio y los cincuenta y cinco (55) años de edad, deberá solicitar el retiro, por conducto del Departamento de Recursos Humanos de la Autoridad de Tierras, dentro del término de sesenta (60) días de haber cumplido ambos requisitos, para ser elegible a la bonificación.

7 sept 2011
EGR
M.G.M.
gpa

- e. El pago se hará efectivo por la Autoridad de Tierras luego de que el empleado acredite su jubilación o retiro. Ninguna persona podrá cobrar esta bonificación en más de una ocasión.
- f. Los empleados que soliciten la jubilación o retiro tendrán que acogerse al mismo dentro del término de sesenta (60) días de aprobarse por el Sistema de Retiro o perderá el derecho a esta bonificación.
- g. En el caso de un empleado que reúna los requisitos anteriores y ya haya recibido una bonificación similar en otra unidad apropiada de la Autoridad de Tierras, tendrá derecho a recibir como bonificación, si la anterior fue menor, la cantidad equivalente a la diferencia entre lo que recibió y la cantidad a la que aplique al momento de acogerse a la jubilación, conforme a las disposiciones de este Convenio.
- h. Si mediante legislación o decisión judicial se determina que los servicios prestados en otras agencias de Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, antes de ingresar a la Autoridad de Tierras se pueden utilizar como base para establecer beneficios en reconocimiento por años de servicio al momento de acogerse a la jubilación, el patrono deberá acatar la decisión antes mencionada en la retribución de este beneficio al momento del retiro del empleado.

7 Sept 2011
JMA
EJR
M.G.M.
JR
[Signature]

ARTICULO XLVII
PLAN DE CLASIFICACION Y RETRIBUCION

SECCION 1

Cualquier empleado que sea promovido a un puesto fuera de la Unidad Apropiada y regrese a su posición dentro de la Unidad Apropiada, durante el mismo año, se le asignará el sueldo de acuerdo al Plan de Clasificación y Retribución adoptado por la Agencia para el puesto al que regresa. Igualmente cualquier empleado fuera de la Unidad Apropiada que pase a ser parte de ésta, devengará el salario de acuerdo al puesto asignado en el Plan de Clasificación y Retribución adoptado por la Agencia.

SECCION 2

Mientras se implanta el Plan de Clasificación y Retribución, no se promoverá la entrada y salida de personal a la Unidad Apropiada durante el mismo año.

7 sept-2011
JAA
GAR

M.G.M.
J.F.B.
W
J.B.

ARTICULO XLVIII
CLASIFICACION

SECCION 1

Cuando los deberes, funciones y responsabilidades de un empleado hayan cambiado sustancial y permanentemente dentro del puesto ocupado durante treinta (30) días laborables o más, se llevará a cabo un cambio de puesto, conforme a las funciones que realice en la actualidad.

7/sep/2011

CFR
MA *NA*
JAH
M.G.M. *ser*
[Signature]

ARTICULO XLIX
PROGRAMA DE AYUDA OCUPACIONAL

SECCION 1

Los empleados dentro de la presente Unidad Apropriadada tienen derecho a acogerse al Programa de Ayuda Ocupacional que la Agencia desarrolle.

SECCION 2

Este Programa se implantará para beneficio de aquellos empleados que debido a problemas de alcoholismo, drogadicción y otras condiciones de carácter físico, emocional o situación familiar, o de otro tipo, estén afectando la labor que rinden, mermando su rendimiento o provocando malas relaciones de trabajo.

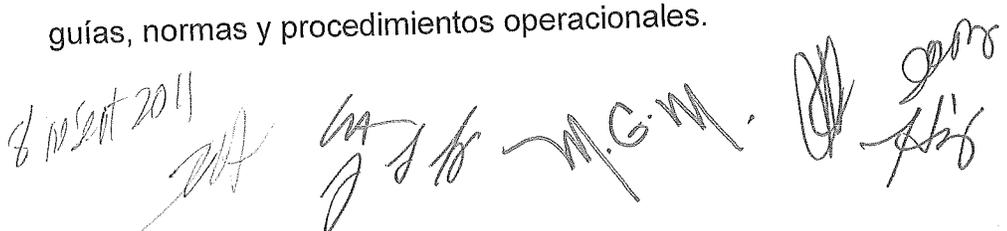
SECCION 3

Los beneficios de este Programa sólo serán aplicables en las siguientes situaciones:

- a. Cuando un empleado voluntariamente decida acogerse a los beneficios del mismo.
- b. Cuando un empleado vaya a ser disciplinado por la Autoridad en relación con su asistencia, rendimiento o incidentes con compañeros de trabajo o supervisores y el empleado levante en su defensa la existencia de un problema de alcoholismo, drogadicción u otra condición de carácter físico o emocional como causa para la conducta por la que se le pretende disciplinar. En esta situación se paralizará el procedimiento de querellas dándole la oportunidad al empleado de solicitar la utilización, dentro de los siguientes cinco (5) días, de los servicios del Programa. Disponiéndose que si el empleado no cumple con los requisitos para su rehabilitación, se procederá con la aplicación del Reglamento Disciplinario de la Agencia.

SECCION 4

La Autoridad y la Unión se comprometen a mantener la estructura administrativa del Programa integrada por un Comité Administrativo compuesto por dos (2) representantes de la Autoridad y dos (2) representantes de la Unión, quienes con el asesoramiento del Coordinador del Programa serán responsables del establecimiento y revisión de las guías, normas y procedimientos operacionales.

8/10/2011


SECCION 5

La Autoridad designará un Coordinador quien se mantendrá en comunicación con los referidos, brindando seguimiento al progreso de los empleados y estableciendo con éstos una relación personal, estrecha y confidencial. La Autoridad notificará a la Unión y al Comité la designación del Coordinador.

SECCION 6

Con el consentimiento por escrito del empleado, el Coordinador suministrará al Comité Administrativo aquella información que éste le solicite referente al progreso de los empleados referidos al Programa, siempre que la misma no sea de carácter confidencial.

SECCION 7

Una vez el empleado referido haya recibido los beneficios del Programa, el Coordinador hará un informe al Comité Administrativo de conformidad con las normas establecidas. El Comité Administrativo tomará la decisión correspondiente sobre cualquier extremo relacionado con el empleado afectado y de haber discrepancia, el caso será referido con toda la documentación pertinente al Coordinador del Programa de Ayuda Ocupacional para la decisión.

SECCION 8

En aquellos casos referidos por el Comité Administrativo para la decisión del Coordinador del Programa de Ayuda Ocupacional, será revisable exclusivamente en cuanto a cuestiones de derecho, incluyendo derechos individuales del empleado afectado, ante el Arbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, conforme al Artículo XVI, Quejas, Agravios y Arbitraje, del Convenio Colectivo vigente.

La Autoridad concederá tiempo sin cargo a licencia alguna a los representantes del Programa de Ayuda Ocupacional para asistir a reuniones y orientaciones sobre el Programa.

4 Sept. 2011
[Handwritten signatures and initials]

ARTICULO L
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Sección 1

La Autoridad y la Unión tomarán las medidas de seguridad necesarias e indispensables para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales para garantizar, tanto como sea posible, la salud física y mental de todos los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo.

La Autoridad, a su vez, se compromete a distribuir a cada empleado un manual que contendrá las normas o reglas de seguridad aplicables a sus respectivas áreas de trabajo (trabajadores de oficina, talleres y trabajadores de campo). Dichas normas o reglas serán preparadas y redactadas utilizando como referencia las leyes y reglamentos aprobadas por las Oficinas de Salud y Seguridad Ocupacional, a nivel local, federal y aquellas normas que establezca el Comité Central de Salud y Seguridad Ocupacional que se crea más adelante.

Sección 2

La Autoridad y la Unión convienen crear un Comité Central de Salud y Seguridad Ocupacional (en lo subsiguiente, Comité Central) integrado por cuatro (4) representantes de la Autoridad y cuatro (4) representantes de la Unión integrado por el Secretario de Salud y Seguridad de la UGT y un representantes de la UGT de cada uno de los sectores de oficina, talleres y campo. Este Comité Central tendrá la facultad para promulgar normas y reglas sobre medidas de salud y seguridad para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales. Estas medidas y normas será obligatorias para ambas partes.

- A. El Comité Central podrá solicitar información relacionada con los objetivos del mismo, realizar inspecciones en las instalaciones de la Autoridad y hacer aquellas recomendaciones de estudios y otras que estime pertinentes para disminuir y prevenir al máximo accidentes y enfermedades ocupacionales. Los supervisores pondrán en vigor dichas recomendaciones dentro de un tiempo

8/Sept/2004

M.G.M.









razonable. De existir algún inconveniente para ello, rendirán un informe explicando la situación al Jefe de su División, con copia al Comité Central.

- B. El Comité Central celebrará una (1) reunión ordinaria cada dos (2) meses y todas aquellas reuniones extraordinarias que estime necesarias para llevar a cabo eficientemente sus funciones, incluyendo cualesquiera situación de emergencia que requiera al Comité reunirse para evaluarla.
- C. La Autoridad deberá notificar dentro de las ocho (8) horas siguientes a un accidente al Secretario(a) del Trabajo o la persona designada por éste(a), cuando ocurra un accidente grave o fatal. El número para notificar las emergencias será el 1-866-977-6742, disponible 24 horas al día.
- D. El Comité Central recibirá copia de los informes estadísticos de condiciones atendidas, y de todos los informes de accidentes graves, fatales, no más tarde de treinta (30) días luego de preparado por los supervisores.
- E. El Comité Central recibirá información sobre aquellas sustancias, materias o equipos que envuelvan un riesgo para la salud y seguridad como lo establece el Programa de Comunicación de Riesgo de Puerto Rico (OSHA) y copia de todos los procedimientos de salud y seguridad aplicables a los trabajos que se realizan en la Autoridad.
- F. El Comité Central se mantendrá al día en cuanto a los más recientes estudios realizados sobre aquellas sustancias, materias o equipo que envuelvan un riesgo para la salud física y mental de los trabajadores, así como de todo lo relacionado a los equipos de protección personal.
- G. De ocurrir un accidente grave o fatal, el Representante de la Autoridad de Tierras en el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional le informará a la mayor

8/Sept/2011
M.G.M.
[Handwritten signatures and initials]

brevedad posible al Secretario de Salud y Seguridad de la UGT, de igual forma éste le notificará en aquellos casos que éste se entere primero.

Sección 3

Con el propósito de ayudar a poner en vigor y verificar el cumplimiento de las normas y reglamentos que establezca el Comité Central, se crearán Comités Locales de Salud y Seguridad en los Talleres de Vega Baja y Santa Isabel. Dichos comités estarán compuestos por un (1) representante de la Autoridad y un (1) representante de la Unión, electo este último por los propios trabajadores del centro de trabajo concernido.

Sección 4

Normas de procedimiento del Comité

- a. El Comité deberá aprobar unas normas de procedimiento para desarrollar sus funciones dentro de los treinta (30) días inmediatamente siguientes a la fecha de la firma del presente convenio.
- b. Los representantes de la Unión permanecerán en el Comité durante la vigencia del Convenio Colectivo o al tiempo que la Unión considere necesario.
- c. Las normas del Comité deberán cumplir con el Programa y Normas de la Secretaría de Salud y Seguridad de Puerto Rico, Ley Num. 16 del 5 de agosto de 1975, según enmendada por la Ley Num. 281 del 19 de diciembre de 2002, conocida como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico (OSHA).

Sección 5

Funciones del Comité

- a. Promover la prevención de enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo.
- b. Promover la práctica de trabajo seguro.
- c. Realizar recorridos e inspecciones en lugares de trabajo con el propósito de observar el cumplimiento de las normas del comité.
- d. Analizar riesgos y brindar recomendaciones.
- e. Realizar investigaciones de accidentes e incidentes.

8/Sept/2011
M.G.M.
R.T.
J.S.H.
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Sección 6

Los Comités Locales de Salud y Seguridad se reunirán cada dos (2) meses para cumplir sus propósito y proponer al Comité Central aquellas medidas necesarias a nivel del centro de trabajo que, por su particularidad, no estén contempladas en las Reglas de Seguridad.

Sección 7

En aquellos casos en que no haya acuerdo entre las partes respecto a alguna medida, el Comité Local de Salud y Seguridad hará llegar el asunto al Comité Central para que sea éste el que finalmente determine el curso de acción a seguir.

Sección 8

Oficial de Seguridad y Salud

- a. La Autoridad concederá tiempo razonable durante horas laborables al Oficial de Salud y Seguridad para atender asuntos relacionados, sin que se afecte su salario ni licencias acumuladas, previa coordinación con el supervisor inmediato y sin que se afecten los servicios que preste el empleado.
- b. La Autoridad le proveerá tiempo sin cargo a ninguna licencia para asistir a adiestramientos que son requisitos para obtener las credenciales de Oficial de Salud y Seguridad.
- c. El patrono reconocerá autoridad en el Oficial de Salud y Seguridad para intervenir en cualquier situación de salud y seguridad ocupacional con previa notificación al supervisor inmediato. De este supervisor no estar disponible deberá efectuar la gestión con el próximo en mando. De ocurrir una situación extraordinaria o de emergencia y que no estén presentes los supervisores antes mencionados deberá presentar la misma al Director Ejecutivo.

Sección 9

Los miembros de los Comité Locales tendrán la oportunidad de participar en todos aquellos seminarios de salud y seguridad ocupacional que ofrezca la Autoridad o cualquier institución que preste dichos servicios a la Autoridad de Tierras de Puerto Rico. A estos efectos, los miembros de los Comités Locales deberán solicitar y obtener la autorización del Supervisor inmediato.

8/Sept/2011
 M. G.M.
 [Handwritten signatures and initials]

Sección 10

El Comité Central de Salud y Seguridad Ocupacional regirá sus funciones por un reglamento interno. Dicho reglamento sólo podrá ser enmendado por el Comité Central. El mismo no podrá alterar o modificar disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo.

Sección 11

Los supervisores serán responsables de que se ponga en vigor y se cumplan estrictamente las normas y reglamentos sobre prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Sección 12

Cada empleado deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacionales y con todas las reglas, reglamentos y órdenes emitidas de conformidad con la Ley, que sean aplicables a sus propios actos y conducta.

Cada empleado deberá usar y cuidar el equipo de protección personal suministrando por su patrono.

Sección 13

La Autoridad realizará todas las pruebas de seguridad y adquirirá todo el equipo necesario para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales requerido por el Departamento del Trabajo.

Para cada unidad apropiada se deberá considerar (el) o (los) artículo(s) del Convenio Colectivo relacionados con el equipo de protección personal y reglas de seguridad

Para dicha gestión se utilizará el formulario de Análisis de Riesgos por Tareas de la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sección 14

La Autoridad suministrará a los trabajadores el equipo de seguridad que las leyes y reglamentos de las agencias pertinentes requieran. Entendiéndose, que los trabajadores vendrán obligados a usar en su trabajo el equipo de seguridad que la Autoridad suministre.

4/sep/2011
MGM
WA
J. I. H.
plig
gmo

Sección 15

Los trabajadores vendrán obligados a notificar a su supervisor y al Comité Local todas las condiciones inseguras que conozcan que puedan constituir un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

SECCIÓN 16

La Autoridad distribuirá al Comité Central copia de los procedimientos específicos de seguridad establecidos para realizar las distintas labores.

8 Sept. 2014
JMT
JFB
Hib
M.C.M.
JEM

ARTICULO LI

SUSPENSION DE SERVICIOS BASICOS

En circunstancias especiales en que se vean afectados los servicios básicos de energía eléctrica, se requerirá a los trabajadores mantenerse en su área o en las facilidades de la Agencia, un máximo de tres (3) horas consecutivas. De no resolverse la situación, se excusará a los trabajadores de permanecer en el área por el resto del día. Este tiempo no será cargado a licencia alguna. La Agencia tomará las medidas para resolver estas situaciones a la mayor brevedad.

[Handwritten signatures and notes]
6 de Julio 2011
M.G.M.
J.L.H.
[Signature]

ARTICULO LII
PRODUCTIVIDAD Y SOLIDARIDAD

La Unión General de Trabajadores y la Autoridad de Tierras acuerdan trabajar solidariamente para mejorar los procesos y aumentar a niveles aceptables su productividad. Las partes concuerdan que el esfuerzo conjunto de empleados unionados y la gerencia es de vital importancia para rehabilitar la Autoridad de Tierras y convertirla de nuevo en el instrumento del desarrollo agrícola, pecuario y agroindustrial. La Unión y la Autoridad de Tierras reconocen que es deber de todo empleado rendir la máxima productividad y calidad del trabajo. A esos efectos, la Unión se compromete con la Autoridad de Tierras a promover entre su matrícula la meta de que en cada jornada de trabajo el empleado rinda una máxima producción. Las partes, además, acuerdan que hay que fomentar la productividad del sector agrícola del país para sustituir gran parte de las importaciones, generar empleos nuevos y mejorar la economía, para el bienestar de las generaciones presentes y futuras. La Unión acuerda promover entre las diversas organizaciones sindicales del país la necesidad de consumir productos agrícolas de nuestra tierra puertorriqueña con el fin de reducir el consumo de productos importados, para así proteger nuestra agricultura puertorriqueña.

J. S. H.
EJR 617111
M. G. M. *NT*
[Signature]
[Signature]

ARTICULO LIII
GARANTIA MINIMA

Cuando debido a las condiciones del tiempo o del terreno, rotura de maquinaria o por falta de equipo, materiales o falta de trabajo, haya que suspender temporariamente los trabajos **en el taller de Santa Isabel y del taller de Vega Baja**, la Autoridad le notificará a los empleados por lo menos el día antes de ser efectiva la suspensión. De ser necesaria una suspensión de labores, luego de los empleados haber comenzado su jornada de trabajo, la Autoridad les garantizará el pago de por lo menos cinco (5) horas. La Autoridad podrá requerirle a los empleados permanecer en el área de trabajo esas cinco (5) horas en espera de que la situación se resuelva o podrá asignarle otras funciones que sean necesarias. Al decretar suspensiones temporeras no se discriminará por razones sindicales o de otra índole.

7 Sept. 2011
Mr
JFR
EJR
M.G.M.
J.B.
[Signature]

ARTICULO LV
EQUIPO, ACCIDENTE Y UNIFORMES

SECCION 1: Todo empleado verificará el vehículo asignado todos los días para detectar desperfectos y/o condiciones contrarias a la Ley de Tránsito. De encontrar desperfectos o condiciones contrarias a la Ley de Tránsito, lo informará inmediatamente al supervisor.

SECCION 2: **LA AUTORIDAD** y la **UNION** velarán por que la salud de sus trabajadores no se afecte debido a la realización de los trabajos que desempeñan.

SECCION 3: Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo y necesite transportarse de emergencia para recibir servicios médicos y de hospitalización, tiene derecho a que se utilice para su transportación cualquier vehículo del **PROGRAMA** que esté disponible y, tal vehículo podrá ser manejado por cualquier empleado autorizado por el **PROGRAMA**, para conducir vehículos de motor, si el conductor encargado del vehículo no está accesible.

SECCION 4: **EL PROGRAMA** proveerá facilidades sanitarias higiénicas con el funcionamiento y mantenimiento adecuado.

SECCION 5: **EL PROGRAMA** mantendrá en el taller equipo de primera ayuda que incluirá en el mismo una camilla de lona, disponible en todo momento para facilitar el traslado de un trabajador lesionado.

SECCION 6: **LA AUTORIDAD** dotará a los empleados que comprenden las Unidades Apropriadas P-90-09 y P-2000-2 de los Talleres de Santa Isabel y Vega Baja, respectivamente, de aquel equipo de protección que exige la Ley, entre éstos: dos (2) pares de botas, un (1) par de guantes, caretas y cinco (5) uniformes anuales que serán exclusivos para el desempeño de las labores en el **PROGRAMA**. Será responsabilidad del empleado cuidar, proteger y dar mantenimiento a sus uniformes y equipo. Al cesar en el empleo, el empleado deberá devolver todo uniforme o equipo previo a la liquidación de cualquier beneficio que tenga acumulado.

Los uniformes serán entregados a no más tardar de la segunda quincena de enero de cada año.

13/sep/2011
M.G.M.
EJR

HR

JA
JRH
86

SECCION 7:

La Autoridad proveerá anualmente a los empleados de la Oficina Central y que trabajan en las clasificaciones de chofer, empleado de mantenimiento, conserje, guardalmacén y clasificador de documentos cuyo puesto está ubicado en el archivo de la Central Mercedita de cinco (5) camisas y cuatro (4) pantalones o faldas.

En adición se les proveerá a los empleados que trabajan en las clasificaciones de guardalmacén, clasificador de documentos y empleados de mantenimiento un par de zapatos de seguridad.

Los uniformes estarán debidamente identificados con el logo de la Agencia y el supervisor de Servicios Generales determinará un color para cada clasificación. La fecha límite para la entrega de los uniformes será la segunda quincena de enero.

A los Auxiliares de Agrimensura se les proveerá de un (1) chaleco, un (1) casco, un (1) par de botas de seguridad con la identificación de la Autoridad para la seguridad y protección del empleado en el área de trabajo donde se encuentre. Se les proveerá, además, tres (3) polos identificados con el logo de la Agencia por cada año de Convenio. Este equipo será entregado antes de la segunda quincena de enero. El equipo será reemplazado cuando se requiera por deterioro de los mismos. Será responsabilidad de los trabajadores notificar la necesidad de reemplazo así como el cuidado y mantenimiento de éste. El empleado será responsable por el equipo que se dañe o se pierda por su culpa o negligencia. En caso de discrepancia, el empleado podrá hacer uso del Artículo de Quejas y Agravios que dispone el Convenio. Este equipo es propiedad de la Autoridad y será devuelto una vez el empleado cese en sus funciones. A todo aquel empleado que la Agencia le solicite o le requiera el uso de un uniforme, le proveerá éste o le compensará los costos para adquirirlo.

SECCION 8: LA AUTORIDAD concederá a los trabajadores cubiertos por este Convenio, quince (15) minutos en la tarde para entregar el equipo y en la mañana se continuará de acuerdo a la práctica establecida en el Taller.

13/Sept/2011
MGM
EJR

87
Hig
J d H

ARTICULO LVI
RECORD DE EMPLEADOS

SECCIÓN 1: En caso de que se tome acción disciplinaria contra el empleado en la cual esté envuelta alguna penalidad que conlleve una suspensión de empleo o despido, la **UNION** y el empleado afectado serán provistos con copia de la razón por la cual dicha acción disciplinaria fue tomada, junto con copias de las cartas relativas a la misma.

SECCIÓN 2: La **AUTORIDAD** le enviara a la **UNIÓN** copia de toda notificación de acción disciplinaria que se le dé a cada empleado.

SECCIÓN 3: Toda acción disciplinaria se considerará eliminada del archivo personal del empleado para los efectos de disciplina cuando hayan transcurrido tres (3) años consecutivos desde la última infracción durante los cuales el empleado no haya sido objeto de ninguna otra acción disciplinaria.

SECCIÓN 4: En caso de que un empleado desee examinar su expediente de personal, se comunicará con el representante de la **UNIÓN** y/o con el delegado general, quienes harán los arreglos pertinentes con los funcionarios de la **AUTORIDAD**.


JDR
MGM
JA

16/ agosto/2011
EJR
M.G.M.
JDR

ARTICULO LVII

INFORMACION SOBRE EMPLEADOS NUEVOS

SECCIÓN 1: LA AUTORIDAD proporcionará a **LA UNION** la siguiente información sobre empleados nuevos a considerarse bajo la Unidad Contratante:

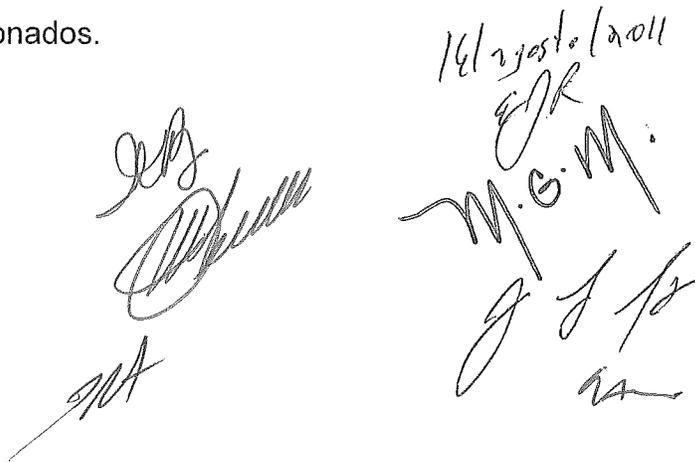
- a. Nombre, sexo y fecha de nacimiento
- b. Dirección
- c. Últimos cuatro (4) ^{digitos} Seguro Social
- d. Fecha de empleo
- e. Clasificación y preparación académica
- f. Experiencia
- g. Salario

SECCIÓN 2: LA AUTORIDAD enviará a **LA UNION** la siguiente información:

- a. Cambios de clasificación, cambios en salarios y fechas de efectividad.
- b. Renuncias, jubilaciones, muertes y la fecha de efectividad.

SECCIÓN 3: LA AUTORIDAD enviará a **LA UNION**, con la mayor brevedad posible, toda circular, memorando u orden administrativa dirigida al personal de **LA AUTORIDAD** y que en alguna forma afecten o se relacione con los empleados Unionados.

16/ agosto / 2011
EJR
M.G.M.
J. J. S.
ra



ARTICULO LVIII
RETIRO POR EDAD O INCAPACIDAD

Todo trabajador que no esté acogido a uno de los planes del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura y cumpla con los requisitos que a continuación se detallan y que se retire para acogerse al Seguro Social, por enfermedad o accidente del trabajo que lo incapacita para trabajar, tendrá derecho a la siguiente compensación.

Con 10 a 15 años de servicio	\$2,100.00
Con 16 a 25 años de servicio	\$3,100.00
Con 26 o más años de servicio	\$4,100.00

De diez (10) años de servicio en adelante podrán retirarse cuando así lo deseen y recibirán los beneficios aquí establecidos.

7/Sept/2011
M
J J H
M.G.M.
EJR
PPT
SSS

ZK
ARTICULO LVI

**PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE
SUSTANCIAS CONTROLADAS**

SECCIÓN 1: La Autoridad de Tierras de Puerto Rico implantará el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en funcionarios y empleados conforme la autoridad conferida por la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, conocida como Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el empleo y en el Sector Público, y las definiciones contenidas en la misma.

SECCIÓN 2: Las definiciones sobre sustancias controladas serán las incluidas en las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, excepto aquellas que se utilicen por prescripción médica u otro uso autorizado por Ley.

SECCION 3: Se suministrarán pruebas para la detección de sustancias controladas en las siguientes circunstancias:

- Requisito para empleo como parte de la evaluación médica.
- Cuando ocurre un accidente de grandes proporciones en el trabajo, durante horas laborables.
- Sospecha razonable individualizada
- Cuando el empleado ocupa un puesto o cargo sensitivo. Se considerarán puestos o cargos sensitivos el Oficial de Enlace y cualquier otro según se define en la Ley.
- Cuando un funcionario o empleado hayan dado resultado positivo corroborado en una prueba previa y se requieran pruebas extras.
- Cuando las pruebas sean parte de un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.

Cuando un funcionario o empleado se someta voluntariamente a la prueba sin que se le haya requerido que así lo haga.

7/24/2011
MA
CA
JF
AFB
EJR
MGM
JAN
[Signature]

ARTICULO LIV
SUBCONTRATACIÓN

LA AUTORIDAD no subcontratará los trabajos cubiertos por la Unidad Apropriada. La subcontratación por necesidad de los trabajos antes mencionados será dialogada con LA UNIÓN.





16/ agosto / 2011
EJR



ARTICULO LIX

ARTICULOS ECONÓMICOS QUE SERAN NEGOCIADOS PARA EL TERCER y CUARTO AÑO DEL CONVENIO COLECTIVO

SECCION 1

Los siguientes artículos serán renegociados para el tercer y cuarto año del Convenio Colectivo:

Artículo XXVIII - Salario

Artículo XXIX - Plan Médico

Artículo XXXI - Bono de Navidad

Artículo XXXII - Gastos de Viaje

Artículo XXXIII - Seguro de Vida Grupal

Artículo XXXIV- Seguro "Full Cover"

Artículo XL - Pago por Labor Interina

Artículo XLII - Licencias y Becas de para Estudio

Artículo XLVI- Beneficio en Reconocimiento por Años de Servicio

SECCION 2

La Unión someterá sus propuestas sobre la aportación a Cuido de Niños Preescolar y Pago de Matrícula Campamento de Verano, para ser analizadas y negociadas durante los últimos dos años de vigencia del Convenio Colectivo.

SECCION 3

La Autoridad se reunirá con los representantes de la Unión con por lo menos noventa (90) días de antelación y al 30 de junio de 2013 a los fines de analizar y negociar los artículos detallados en las Secciones 1 y 2.

13/sep/2011

EGR

AM
JTB

M.G.M.

AM plus

AM

AM

ARTICULO LXI
NO CIERRE, NO HUELGA

No habrá huelga, paralización o cesación de trabajo por los empleados representados por la Unión y no "lockout" por el patrono durante la vigencia del Convenio.

[Handwritten signatures and notes]
EGR 4/7/11
M.G.M.
[Additional illegible signatures]

ARTICULO LX

VIGENCIA

Este Convenio tendrá vigencia retroactiva al 1 de julio del 2011 hasta el 30 de junio de 2015 rigiendo automáticamente de año en año, a menos que cualesquiera de las partes notifique a la otra parte por escrito, con noventa (90) días de antelación a su vencimiento, su deseo de enmendarlo o negociar un nuevo Convenio Colectivo.

En testimonio de lo cual las partes han otorgado este Convenio Colectivo, en San Juan de Puerto Rico, hoy 8 de noviembre de 2011.

AUTORIDAD DE TIERRAS
DE PUERTO RICO


ARQ. FREDERICK MUHLACH SANTOS
DIRECTOR EJECUTIVO

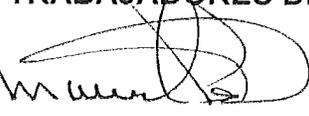

SR. YAMIL J. AYALA-CRUZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS


SR. HECTOR SERRANO VALLE
DIRECTOR DE FINANZAS


LCDA. IRMARIS VINCENTI BERRIOS
AYUDANTE ESPECIAL


SRA. HILDA E. BERNARD PAGAN
SUBDIRECTORA DE RECURSOS
HUMANOS

UNION GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO RICO


SR. MANUEL PERFECTO TORRES
PRESIDENTE


SRA. MARJORIE GARAY MELENDEZ
DELGADA OFICINA CENTRAL


SR. JORGE L. HERNANDEZ CANTRE
DELEGADO VEGA BAJA


SR. IVAN RAMOS ACOSTA
COORDINADOR


SR. ENNEL JOEL RIVERA AYALA
OFICIAL


SR. LARRY A. ALICEA MARRERO
DELEGADO SANTA ISABEL