

**CTE**  
 COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL ESTADO  
 AJUADA A LA CENTRAL PUERTORRIQUERA DE TRABAJADORES



Afiliados a la  

 Central Puertorriqueña de Trabajadores

Hecho en

# CONVENIO COLECTIVO

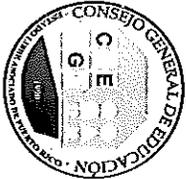
2 1 1 1 1 1 1 1 1 1



Sindicato de Empleados

Consejo General de Educación

COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL ESTADO



2 1 1 1 1 1 1 1 1 1



# Índice

Artículos	Título	Página
I	Comparecencia.....	1
II	Declaración de Propósitos.....	2
III	Reconocimiento de la Unión.....	3
IV	Unidad Apropiada.....	3-6
V	Taller Unionado.....	6-8
VI	Deducciones de Cuotas de la Unión.....	8-11
VII	Delegados.....	11-13
VIII	Nombramientos.....	13-15
IX	Publicación y Adjudicación.....	15-17
X	Ascensos.....	17-18
XI	Período Probatorio.....	18-19
XII	Labor Interina.....	19-21
XIII	Traslados.....	21-22
XIV	Días Feriados.....	22-24
XV	Vacaciones.....	25-28
XVI	Licencia por Enfermedad.....	28-30
XVII	Jornada de Trabajo.....	30-33
XVIII	Reducción del Personal.....	33-35
XIX	Subcontrataciones.....	36-37
XX	Antigüedad.....	37-38
XXI	Salarios.....	39-40
XXII	Plan Médico y Sinot.....	40-41
XXIII	Reclaficaciones.....	41-42
XXIV	Licencia por Maternidad.....	42-45
XXV	Licencia para la Lactancia.....	45-46
XXVI	Licencia por Paternidad.....	46-47
XXVII	Licencias sin Sueldo.....	47-50
XXVIII	Licencias Especiales.....	50-62

# Índice

Artículos	Título	Página
XXXIX	Licencia por Accidente de Trabajo.....	62-64
XXX	Licencia Sindical.....	64-65
XXXI	Gastos de Transportación, Millaje y Dietas....	65-67
XXXII	Desperfectos en Equipos de la Planta Física o Servicios Esenciales.....	67-68
XXXIII	Bono de Navidad.....	68-69
XXXIV	Derechos Adquiridos.....	69
XXXV	Salud y Seguridad.....	69-70
XXXVI	Adiestramiento.....	70-71
XXXVII	Programa de Becas e Incentivos para Estudio.	71-73
XXXVIII	Procedimientos de Querrelas.....	73-79
XXXIX	Beneficios de Jubilación.....	79-80
XI	Cuido de Niños.....	80
XII	Tablón de Edictos.....	81
XIII	Disposiciones Generales.....	81-85
XIII	Salvedad.....	85-86
XIII	Vigencia.....	86-87
XIV	Estipulación.....	88

## Artículo I COMPARECENCIA

**D**e una parte: La **COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL ESTADO (CUTE)**, con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, en representación de los empleados (as) del Consejo General de Educación, agrupados al presente bajo el Sindicato de Empleados del Consejo General de Educación, según surge de la Constitución del antedicho sindicato aprobada el 7 de septiembre de 2007, representada en la formalización y firma del presente convenio por su Secretario General, su Comité Negociador y demás oficiales autorizados, en adelante denominada "la Unión" o "la CUTE".

**D**e la otra parte: **EL CONSEJO GENERAL DE EDUCACION DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO (CGE)**, organismo gubernamental reconocido como ente patronal para fines de la Ley Núm. 45 de febrero de 1998, según enmendada, representado en la formalización y firma del presente convenio por el Presidente del CGE, su Comité Negociador y demás oficiales autorizados, en adelante denominado "el Patrono" o el CGE.

**Artículo II**  
**DECLARACION DE PROPOSITOS**

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

Las relaciones entre los empleados (as) y el Patrono se basarán en los parámetros que establece la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico (en adelante "Ley Núm. 45") y en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano (a), impedimento físico o mental, y estado civil.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, es menester que se pueda seleccionar el personal más idóneo y competente que haya disponible en la comunidad. Ello implica que todo el personal del Patrono tiene el deber de prestar servicios con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. Asimismo, el Patrono tiene el deber de ofrecer y facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo, dentro de sus realidades fiscales, para que se puedan lograr dichos objetivos.

Las partes mantendrán canales adecuados de comunicación, de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias que redunden en un mejor servicio.

**Artículo III**  
**RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN**

  
**E**l Patrono reconoce a la CUTE como la representante exclusiva de todos los empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropriada de los Empleados del Consejo General de Educación, cubiertos por este Convenio Colectivo, a los fines de negociar colectivamente respecto a salarios, jornadas de trabajo, quejas y agravios, y otras condiciones de trabajo que afecten a los (as) trabajadores (as) dentro del marco provisto por la Ley Núm. 45, y según Certificación de Representante Exclusivo Número 068 expedida el 10 de julio de 2007 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en adelante la Comisión.

**Artículo IV**  
**UNIDAD APROPIADA**

**Sección 1:** La Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo la componen todos los empleados del Patrono incluidos en la composición de la misma según la Certificación de Representante Exclusivo Número 068 expedida el 10 de julio de 2007 por la Comisión, y cualquier enmienda que, posteriormente, pueda sufrir esta certificación. Según la Certificación de Representante Exclusivo Número 068, las siguientes clasificaciones están incluidas:

Administrador (a) de Redes  
Analista en Licencias y Acreditación  
Asistente Administrativo  
Asistente Ejecutivo (Se excluyen los puestos Num. 15900005; 15900012 y 15900018)  
Auxiliar Administrativo I y II  
Contador

Desarrollador de Sistemas de Informática  
Especialista en evaluación de Programas (se excluye el  
puesto Num. 15900008)

Especialista en Licenciamiento y Acreditación I, II y III  
Especialista de Sistemas de Informática

Evaluador de programas

Mensajero (a)-Conductor (a)

Oficial Comprador

Oficial de Querellas

Oficial de Relaciones Publicas

Oficial de Recursos Externos

Oficial Pagador (a)

Recepcionista/Telefonista

Técnico de Entrada de Datos



**Sección 2:** Se excluyen de la composición de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo a todos los empleados del Patrono excluidos de la misma según la Certificación de Representante Exclusivo Número 068 expedida el 10 de julio de 2007 por la Comisión, y cualquier emmienda que, posteriormente, pueda sufrir esta certificación. Se excluye, además, a todo el personal que reclute el Patrono para ocupar puestos de confianza, transitorios, irregulares, por jornal y empleados confidenciales, así como a empleados con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o hacer recomendaciones al efecto, de conformidad a la Ley Núm. 45. Según la Certificación de Representante Exclusivo Número 068, las siguientes clasificaciones están excluidas:

Analista en Recursos Humanos  
Coordinador (a) de Licencias y Acreditación  
Gerente de Presupuesto y Finanzas  
Supervisor de Compras y Servicios Generales  
Técnico en Asesoramiento Legal

**Sección 3:** De surgir situaciones en las que la Unión o el Patrono soliciten discutir la inclusión o exclusión de una clasificación o puesto en la composición de la Unidad Apropriada, las partes formarán un grupo de trabajo, compuesto de no más de tres representantes de cada parte, con el propósito de dilucidar

estos asuntos. Este grupo de trabajo analizará las clasificaciones y/o puestos en controversia, antes de someter el asunto ante la Comisión para su consideración y decisión. El análisis que llevará a cabo el grupo de trabajo se realizará dentro del contexto de la legislación aplicable y las doctrinas establecidas por la Comisión.

En aquellos casos en que las partes estén de acuerdo en cuanto a la inclusión o exclusión de determinada clasificación o puesto en la composición de la Unidad Apropriada, las partes gestionarán la presentación de una petición conjunta de clarificación de unidad apropiada ante la Comisión.

En los casos en que, aún luego de haberse constituido el grupo de trabajo, las partes no logren estar de acuerdo, cualquiera de éstas podrá recurrir a la presentación de una petición de clarificación de unidad apropiada ante la Comisión.

Las partes reiteraran su intención de actuar de buena fe para resolver las controversias por la vía más rápida y sencilla posible dentro del grupo de trabajo aquí establecido.

**Sección 4:** El Patrono no podrá conferirle funciones ni poderes de supervisión, según este término ha sido definido por la Ley Núm. 45, a un empleado (a) mientras éste (a) esté incluido en la composición de la Unidad Apropriada, excepto en los casos en que el presente Convenio Colectivo disponga lo contrario.

**Sección 5:** Sujeto a las disposiciones de este Convenio Colectivo, el Patrono asignará el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriada a los empleados (as) incluidos (as) en la composición de la Unidad Apropriada, excepto por razones de emergencia, que no hayan empleados unionados disponibles y que no excedan de cinco (5) días laborales; tales como ausencias, renunciaciones, muertes, suspensiones sumarias, partos prematuros, casos de desastres naturales y activaciones de la Oficina de Manejo de Emergencias local o federal. De surgir alguna otra razón o necesidad del servicio que requiera que el Patrono asigne el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriada a empleados (as) excluidos (as) de la composición de la misma, se discutirá y acordará con la CUTE una solución para tal

situación.

**Sección 6:** Ningún trabajador (a) cubierto (a) por este Convenio Colectivo podrá ser transferido (a) a una plaza fuera de la Unidad Apropiaada sin su consentimiento expreso. El CGE notificará a la Unión con cinco (5) días laborables de anticipación a la efectividad de cualquier cambio sobre este particular.

**Artículo V**

**TALLER UNIONADO**

**Sección 1:** Será condición de empleo para todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo, estar y mantenerse en todo momento afiliado como miembro de la Unión a menos que éste haya ejercitado su opción a no afiliarse, a tono con las disposiciones de la Ley Núm. 45.

**Sección 2:** En el caso de empleados (as) nuevos, éstos tendrán quince (15) días laborables luego de su nombramiento en un puesto de carrera perteneciente a la Unidad Apropiaada, a tono con las disposiciones de la Ley 45, según enmendada, para afiliarse al Sindicato.

**Sección 3:** El Patrono informará a la Unión sobre cualquier empleado (a) de nuevo reclutamiento nombrado (a) para ocupar un puesto de carrera incluido en la Unidad Apropiaada. Tal información se brindará no más tarde de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de efectividad del nombramiento del empleado (a) e incluirá el nombre del empleado (a), su dirección postal, la fecha de empleo, su clasificación, el puesto que ocupa y a dónde pertenece.

**Sección 4:** El Patrono fijará copia de este artículo en sitios visibles (tablón de edictos, correo electrónico) en sus diferentes departamentos y oficinas para conocimiento del personal sindicalado.

**Sección 5:** La condición de miembro afiliado de la Unión se determinará por la CUTE sobre la base de su Constitución y Reglamento, siempre y cuando éstos sean cónsonos con la Ley Núm. 45.

**Sección 6:** A petición de la CUTE, el Patrono suspenderá o destituirá al empleado (a) de nuevo reclutamiento que no se afilie a la Unión, o al empleado (a) que pierda su condición de miembro afiliado de la Unión, según dispone este Convenio Colectivo, la Constitución y el Reglamento de la Unión, así como la Ley Núm. 45.

**Sección 7:** El procedimiento a seguirse al momento de la Unión solicitar la suspensión o destitución de un empleado (a) incluido (a) en la composición de la Unidad Apropiaada, será el siguiente:

a. La Unión notificará al empleado (a), y al Presidente del CGE, simultáneamente y a través del servicio de correo certificado con acuse de recibo, copia de la resolución de la Unión disponiendo sobre la solicitud de suspensión o destitución de el empleado (a). Dicha resolución contendrá los fundamentos para solicitar la suspensión o destitución y consignará el derecho de el empleado (a) a apelar la determinación de la Unión ante el foro que allí se indique dentro del término de treinta (30) días luego de haber recibido la notificación de la Unión.

b. Dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de haber recibido la petición de suspensión o destitución solicitada por la Unión, el Patrono informará a el empleado (a) el día en que ejecutará el requerimiento de la Unión, en caso de el empleado (a) no ejercer su derecho a apelar la determinación de la Unión. La ejecución del requerimiento de la Unión no se realizará mientras transcurra el término que tiene el empleado (a) para apelar el mismo.

- c. Si el empleado (a) no presenta su apelación dentro del término aquí establecido, la decisión de suspensión o destitución advendrá final y firme.
- f. Si el empleado (a) presenta su apelación en el foro correspondiente dentro del término aquí establecido, la suspensión o destitución quedará en suspenso hasta tanto se emita una decisión final y firme sobre su apelación.
- e. Si un empleado (a) que ha sido suspendido (a) o destituido (a) por el Patrono a petición de la Unión, obtiene una decisión a su favor de un Tribunal u organismo administrativo competente mediante la que se revoque dicha suspensión o destitución, la Unión reconoce que tendrá que indemnizar totalmente al Patrono y reembolsar cualesquiera sumas de dinero que éste se vea obligado a pagar a dicho empleado (a) conforme a sentencia, orden, resolución o fallo final y firme, por concepto de salarios, y beneficios marginales dejados de recibir durante todo el tiempo que el empleado (a) estuvo suspendido (a) o destituido (a).
- f. La Unión reembolsará al Patrono, además, cualesquiera suma de dinero por concepto de reclamaciones por daños y penalidades que surjan como resultado de la implantación de esta cláusula.
- g. El pago de la Unión al Patrono por concepto de las sumas de dinero a ser reembolsadas, se realizará dentro del término de los sesenta (60) días siguientes a la fecha en que la Unión haya recibido el requerimiento del Patrono con la evidencia del pago (s) realizado (s).

## Artículo VI

### DEDUCCIONES DE CUOTAS DE LA UNIÓN

**Sección 1:** El Patrono se obliga a deducir, automáticamente, de

la compensación de cada empleado (a) que sea miembro de la Unión, el importe de la cuota de iniciación y/o de la cuota regular fijadas por la Unión conforme a su Constitución y Reglamento. Se descontará el cargo por servicio, equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular establecida por la Unión para sus afiliados (as), a aquellos empleados (as) que optaron por no afiliarse a la Unión de conformidad a la Ley Núm. 45. Cualquiera cambio en la cantidad a ser deducida por concepto de estas cuotas y cargos por servicios, será notificado al Patrono con quince (15) días de anticipación a su vigencia. Copia de la Resolución aprobando dicho cambio en las cuotas y cargos por servicio, será notificada al Patrono y se entenderá como incorporada a este Convenio Colectivo durante el periodo de la vigencia del mismo.

**Sección 2:** El Patrono se obliga a depositar directamente a la cuenta bancaria de la CUTTE, mediante cheque o transferencia electrónica, no más tarde del día veinte (20) de cada mes, el total de los cargos por servicio y cuotas deducidas de la primera (1ra.) quincena de ese mes y el remanente de cargos por servicio y cuotas mensuales se depositará en o antes del décimo (10mo.) día del mes siguiente a su descuento. El Patrono proveerá a la CUTTE el correspondiente comprobante de depósito y una relación mensual con los nombres de los empleados (as) a quienes se les ha hecho el descuento, conteniendo, además, el importe individual de la cuota o cargo por servicio, y el total de los mismos. En los periodos de pago que envuelvan días feriados, la fechas para el pago de cuotas o cargos por servicio se extenderán de forma proporcionada a los días feriados.

**Sección 3:** La CUTTE notificará al Patrono el nombre, número de ruta y tránsito de su cuenta bancaria donde se efectuarán los depósitos de los descuentos realizados a los empleados (as) por concepto de las cuotas y cargos por servicios.

**Sección 4:** La CUTTE conviene en proteger, indemnizar y/o exonerar de toda responsabilidad al Patrono por la cantidad de cualesquiera cuotas y/o cargos por servicio que el Patrono haya deducido de conformidad con este Artículo y que el Patrono, como

penalidad, se viera obligado a devolver a cualquier empleado o grupo de empleados como resultado de sentencia o fallo que así lo ordene, por causa atribuible a la Unión.

**Sección 5:** El Patrono descontará del sueldo de un empleado (a) incluido (a) en la composición de su Unidad Apropriada cualquier cuota o cargo por servicio que éste (a) adeude a la Unión por razón de no haber estado recibiendo su sueldo por alguna causa mientras haya estado protegido por las disposiciones de este Convenio Colectivo, una vez éste (a) regrese a la nómina del Patrono.

**Sección 6:** El Patrono tendrá un término de quince (15) días para reanudar el descuento de cuotas o cargos por servicios de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropriada, una vez éste regrese de una licencia sin sueldo y/o cualquier otra licencia que lo mantuvo fuera de la nómina del Patrono.

**Sección 7:** El Patrono comenzará a descontar las cuotas y/o cargos por servicio correspondientes a los empleados (as) cobijados (as) por este Convenio Colectivo la segunda quincena correspondiente al mes en que comience la vigencia del mismo. Si la vigencia del Convenio Colectivo comienza luego del día quince (15) de un mes, se realizarán los descuentos y pagos correspondientes a dicho mes, la primera quincena del mes siguiente.

**Sección 8:** El Patrono vendrá obligado al descuento de cuotas y/o cargo por servicio, según corresponda, de un empleado (a) incluido (a) en la Unidad Apropriada hasta su último día laborable como empleado (a) cubierto por este Convenio Colectivo.

**Sección 9:** El Patrono se compromete a comenzar la deducción automática de la compensación de cada empleado (a) de nuevo reclutamiento correspondiente al importe de la cuota de iniciación y/o de la cuota regular fijada por la Unión la primera quincena siguiente al momento de convertirse en empleado (a)

10

permanente en su puesto regular de carrera.

## Artículo VII DELEGADOS

**Sección 1:** La Unión nombrará un Delegado (a) General, un (a) Delegado (a) Alterno (a) y un Delegado (a) en cada facilidad física del CGE.

**Sección 2:** De surgir cambios o modificaciones en la ubicación de las instalaciones físicas del Patrono o en el número de empleados (as) que laboren en las mismas, el Patrono discutirá con la Unión los cambios, si algunos, a ser realizados en el número y ubicación de los delegados (as) correspondientes.

**Sección 3:** Los delegados (as) serán electos (as) por la CUTE de conformidad a sus Estatutos.

**Sección 4:** El Patrono reconocerá a los delegados (as) una vez la Unión haya informado, por escrito, la designación de los (as) mismos (as) al Presidente del CGE y su Oficina haya recibido tal designación. La Unión enviará copia de tal designación al Presidente. La designación incluirá el nombre completo, clasificación y lugar de trabajo de el (la) empleado(a) que fungirá como delegado (a). Asimismo, la Unión notificará cualquier cambio o sustitución de éstos (as) dentro del término de los cinco (5) días laborables siguientes a haberse efectuado el cambio o sustitución.

**Sección 5:** El delegado (a) alterno (a) desempeñará sus funciones, única y exclusivamente, cuando el delegado (a) general no pueda hacerlo. Todas las secciones de este artículo se regirán por este principio.

**Sección 6:** Los delegados (as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre el Patrono y la Unión, y los acuerdos contenidos en el mismo, así como en

11

aquellos asuntos vinculados a las relaciones obrero-patronales.

**Sección 7:** Los delegados (as) representarán y orientarán a los empleados (as) que componen la Unidad Apropriada, velarán por el fiel cumplimiento de este Convenio Colectivo y asistirán a los mismos en cuanto a quejas, querrelas o reclamaciones donde se discutan acciones que afecten el empleo de algún representante (a). Además, los delegados (as) correspondientes tendrán la facultad de asistir a reuniones donde se discutan acciones que afecten de alguna manera el empleo de un representante (a). En dicha situación, el representante del Patrono informará al empleado (a) afectado (a) de su derecho a estar representado (a) por un delegado (a).

**Sección 8:** El Patrono concederá tiempo razonable a el delegado (a) general o altermo (a) durante horas laborables para atender asuntos oficiales de los empleados (as) unionados (as) que estén relacionados con la investigación, trámite y representación de querrelas o para discutir con funcionarios del Patrono asuntos cubiertos por este Convenio Colectivo. El tiempo concedido no afectará los beneficios o salarios de el (la) delegado (a).

**Sección 9:** Cuando un delegado (a) de la Unión necesite ausentarse de su área de trabajo para atender algún asunto comprendido en sus funciones como delegado (a), según estas funciones han sido definidas en este artículo, solicitará autorización de su supervisor (a) inmediato (a) o a el sustituto (a) de éste (a) y completará el formulario de autorización correspondiente. Los supervisores (as) concederán la autorización correspondiente, excepto en circunstancias extraordinarias. En estos casos, se autorizará a el (la) delegado (a) altermo (a). Una vez el delegado (a) haya terminado su gestión, éste (a) se reintegrará a su trabajo.

**Sección 10:** Ningún delegado (a) de taller la Unión utilizará más del diez por ciento (10%) de su tiempo laborable mensual en su función como delegado (a). Para el cómputo de dicho tiempo, no se tomará en consideración el tiempo dedicado a (1): casos de

Arbitraje ante la Comisión en que el delegado (a) comparezca como testigo o representante de la CUTE; (2) casos en que el delegado comparezca ante el Comité de Ajuste del Procedimiento para Querrelas establecido en este Convenio Colectivo; y (3) en circunstancias extraordinarias según definidas en la Sección 12 de este Artículo.

**Sección 11:** Las reuniones que se realicen entre el (la) delegado y el empleado (a) de la Unidad Apropriada que necesite sus servicios, se llevarán a cabo en lugares apropiados, con una expectativa de privacidad, dentro de los predios de las facilidades físicas del Patrono. En el desempeño de sus funciones, los delegados (as), no interferirán, indebidamente, con el trabajo de el empleado (a) querellante, ni con el trabajo de los demás empleados (as) del Patrono.

**Sección 12:** Cuando ocurran circunstancias extraordinarias que pudieran afectar a los empleados (as) de una unidad, oficina o división del Patrono en particular, la Unión solicitará permiso para reunirse con los empleados (as) de dicha unidad, oficina o división, durante un tiempo razonable, con el fin de resolver el problema que pudiera existir. La Unión informará al Patrono sobre las circunstancias extraordinarias que justifican la reunión solicitada. La Unión y el Patrono acordarán, mutuamente, el día y la hora en que se celebrarán dichas reuniones de forma tal que el servicio que rinde el Patrono se afecte lo menos posible.

**Sección 13:** Los Delegados (as) tendrán derecho a un máximo de cuatro horas (4) semestrales para participar en actividades educativas de la Unión. Dicho tiempo concedido, previa notificación y coordinación con el supervisor (a) inmediato, no afectará los beneficios o salarios de los delegados (as).

## Artículo VIII

### NOMBRAMIENTOS

**Sección 1:** Cuando surjan puestos vacantes que vayan a ser

cubiertos por el CGE, o de nueva creación, correspondientes a la Unidad Apropriada, se cubrirán conforme al principio de mérito y a la no discriminación conforme expuesto en la Ley 45, según enmendada y de acuerdo el Artículo IX, Publicación y Adjudicación. La antigüedad será un factor determinante, en casos de igual capacidad e idoneidad, considerando los siguientes grupos en el orden que a continuación se detallan:

- 
- a) empleados (as) regulares que vayan en ascenso;
  - b) empleados (as) regulares que vayan en traslados;
  - c) empleados (as) reclutados (as) para realizar funciones en un puesto de carrera de un empleado (a) que esté fuera y tenga derecho a reinstalación;
  - d) personal reclutado para realizar funciones de duración fija.

**Sección 2:** Cuando haya más de un empleado (a) cualificado (a) entre uno de los grupos de prioridad antes identificados para ocupar un puesto en convocatoria, la antigüedad, según este término ha sido definido en este Convenio Colectivo, será el factor determinante.

**Sección 3:** Cuando no hayan empleados (as) cualificados (as) en el CGE para cubrir un puesto vacante o de nueva creación correspondiente a la Unidad Apropriada, se procederá a nombrar cualquier otro candidato (a) cualificado (a) de cualquiera otra fuente de empleo y en armonía con las disposiciones del Principio de Mérito y la Ley Núm. 45, según enmendada.

**Sección 4:** Cuando surja un puesto de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, el CGE notificará a la Unión dentro del término de diez (10) días laborables luego de haber surgido tal vacante o de la creación de dicho puesto.

**Sección 5:** Cuando surjan puestos vacantes dentro de la Unidad Apropriada y el CGE determine que no existe la necesidad de cubrir los mismos, así se lo notificará a la CUTTE dentro del término de quince (15) días luego de haber surgido dichas vacantes.

**Sección 6:** Cuando surjan necesidades que no justifiquen la creación de un puesto en el CGE, se podrán nombrar empleados (as) transitorios (as) o regulares para realizar dichas labores. Estos empleados (as) estarán excluidos (as) de la Unidad Apropriada y sus nombramientos no podrán excederse de noventa (90) días calendario; excepto en caso de nombramientos transitorios que se efectúen en virtud de un programa o proyecto de duración fija que exceda noventa (90) días calendario y que así sea discutido y acordado con la CUTTE.

Quando surja la necesidad y determinación del CGE de cubrir un puesto de carrera de un empleado (a) que está fuera del CGE y tenga derecho a reinstalación, dicha necesidad podrá ser cubierta mediante nombramiento interino.

**Sección 7:** Si un nombramiento transitorio o irregular al cual no le aplique la excepción indicada en la sección anterior se extiende por más de noventa (90) días o tres (3) meses, se entenderá que dicha necesidad es permanente y se creará un puesto regular de carrera y se cubrirá el mismo según lo dispone el presente Convenio Colectivo.

**Sección 8:** El CGE creará puestos regulares de carrera para cubrir todas las necesidades que a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo estén siendo realizadas mediante el nombramiento de empleados (as) transitorios (as) o irregulares y cuyos nombramientos se hayan extendido por más de noventa (90) días o tres (3) meses. Estos puestos serán cubiertos según lo dispone el presente Convenio Colectivo.



### Artículo IX

### PUBLICACIÓN Y ADJUDICACIÓN

**Sección 1:** Cuando surjan plazas vacantes o de nueva creación pertenecientes a la Unidad Apropriada y el CGE decida cubrirías, serán publicadas mediante convocatoria y se remitirá copia a la CUTTE, en idioma español, en un término de diez (10) días laborables indicando, entre otros, el número de puesto, los

requisitos del mismo y sus funciones principales.

**Sección 2:** Las convocatorias para cubrir un puesto vacante o de nueva creación correspondiente a la Unidad Aprobada serán de libre competencia para todo el público, cuando no hayan empleados (as) cualificados (as) en el CGE. La experiencia y evaluación satisfactoria de un (a) empleado (a) del CGE le cualificará para competir y ser seleccionado (a) para un puesto. En igualdad de condiciones, la antigüedad será el factor determinante.

**Sección 3:** La selección de los (as) candidatos (as) a ingreso se hará a base del Principio de Mérito, la preparación académica y los requisitos del puesto según la convocatoria.

**Sección 4:** Las evaluaciones de los (as) empleados (as) del CGE serán objetivas, a base de su expediente de personal.

**Sección 5:** Cuando surjan puestos vacantes y el CGE decida cubrirlos, serán publicados dentro de un término máximo de un (1) mes calendario con posterioridad a que el CGE tome la decisión de ocupar dicho puesto.

**Sección 6:** Los puestos que han quedado vacantes porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso y el CGE ha tomado la determinación de cubrirlos, serán publicados, no más tarde de un mes calendario, a partir del momento en que el (la) empleado (a) ascendido (a) apruebe su periodo probatorio.

**Sección 7:** El CGE adjudicará el puesto para el cual se publicó la convocatoria en un término máximo de veinticinco (25) días laborables con posterioridad a la fecha de cierre de la convocatoria.

**Sección 8:** El CGE notificará a la CUTE el nombre y demás información de la persona seleccionada para ocupar un puesto vacante simultáneamente con el nombramiento de ésta. Esta notificación será de conformidad a la Sección 2 del Artículo V (Taller Unionado) de este Convenio Colectivo.

**Sección 9:** El Patrono no podrá rotar el personal perteneciente a la Unidad Aprobada para propósitos de cubrir puestos vacantes, excepto por necesidad de servicio.

**Sección 10:** De surgir discrepancias con respecto a la adjudicación de un puesto vacante entre el CGE y la CUTE, la Unión podrá radicar una querrela según el Procedimiento para Querrelas establecido en el presente Convenio Colectivo.

## Artículo X ASCENSOS

**Sección 1:** El cambio de un empleado (a) de un puesto en una clase a un puesto en otra clase para la cual se haya provisto un tipo mínimo de retribución mayor, se entenderá como un ascenso.

**Sección 2:** Cuando surjan oportunidades de ascenso dentro de la Unidad Aprobada, el CGE dará preferencia a empleados (as) regulares que cumplan con los requisitos correspondientes y cualifiquen para dichos puestos; según lo dispone la Sección 1 del Artículo VIII (Nombramientos) de este Convenio Colectivo. Tendrán preferencia los empleados (as) regulares en los puestos inmediatamente inferiores en la línea de clase, para ocupar los puestos vacantes que el CGE determine cubrir o de nueva creación, tomando en consideración su antigüedad y en armonía con el principio de mérito.

**Sección 3:** Todo empleado (a) regular que sea ascendido (a) a un puesto de clasificación superior cubierto por este Convenio Colectivo, estará sujeto a un periodo probatorio que fluctuará entre tres (3) y diez (10) meses.

**Sección 4:** Una vez aprobado el periodo probatorio de acuerdo con las evaluaciones realizadas por el CGE, el empleado (a) pasará a ser empleado (a) permanente en dicho puesto. Si el CGE determina que el empleado (a) no aprobó el periodo probatorio, notificará las razones al empleado (a) con copia a la CUTE, y el

empleado (a) regresará a su puesto anterior. Asimismo, el salario del empleado (a) será reducido al que devengaba al momento de ser ascendido (a), o al que devengaría de no haber sido ascendido.

De surgir discrepancias entre la CUTE y el CGE, el asunto será sometido en la Segunda Etapa del Procedimiento para Querrelas establecido en este Convenio Colectivo.

**Sección 5:** Cuando un puesto quede vacante porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso, y surja la necesidad y determinación del CGE de cubrirlo, dicho puesto se cubrirá mediante nombramiento interino hasta que el empleado (a) que fue ascendido (a) apruebe su periodo probatorio y, posteriormente, se cubrirá según lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

**Sección 6:** En los casos de ascensos, el empleado (a) tendrá derecho a un aumento en su salario mensual equivalente a la diferencia entre su salario y el salario básico del puesto al cual fue ascendido o recibirá un ajuste salarial de cien dólares (\$100.00) mensuales, lo que sea mayor.

**Sección 7:** El hecho de que un empleado (a) no acepte un ascenso determinado, no lo descalifica para los ascensos que surjan posteriormente.



**Artículo XI**  
**PERIODO PROBATORIO**

**Sección 1:** El periodo probatorio es el término de tiempo durante el cual un empleado (a) que forma parte de la Unidad Apropriada se encuentra en periodo de adiestramiento y prueba en el desempeño de sus deberes y funciones. Durante dicho periodo el empleado (a) no tiene adquirido ningún derecho propietario sobre el puesto.

**Sección 2:** Todo empleado (a) nombrado (a) con el propósito de ocupar un puesto regular vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, estará sujeto (a) a un periodo probatorio que fluctuará entre tres (3) y diez (10) meses, de conformidad a la especificación de la clasificación a la que pertenece su puesto, la cual indicará la duración de dicho periodo probatorio. A partir de la aprobación del mismo, dicho empleado (a) pasará a ser un empleado (a) permanente en su puesto regular de carrera.

**Sección 3:** El Procedimiento para Querrelas establecido en este Convenio Colectivo no será de aplicación a los empleados (as) incluidos (as) en la Unidad Apropriada, para efectos de reclamos referentes a su desempeño laboral contenido en las evaluaciones de su Periodo Probatorio y la aprobación del mismo. Una vez el empleado (a) se convierta en un empleado (a) permanente en su puesto regular de carrera, éste (a) tendrá derecho a utilizar dicho procedimiento para todos los efectos.



**Artículo XII**  
**LABOR INTERINA**

**Sección 1:** El interinato es una situación de trabajo temporera en la cual el empleado (a) desempeña todas las funciones esenciales de un puesto diferente al que ocupa en propiedad, este puesto será de igual o mayor clasificación en la Unidad Apropriada. La designación de labor interina será efectiva luego de ser notificado por escrito por el Presidente del CGE o su representante autorizado.

**Sección 2:** En todos los casos que un miembro de la Unidad Apropriada se ausente de su empleo por cualquier licencia o razón por más de cinco (5) días laborables y el CGE decida sustituirlo temporariamente, vendrá obligado a hacerlo mediante labor interina, con personal del área afectada, siempre y cuando existan

empleados (as) cualificados (as) para realizar las tareas del puesto. Disponiéndose que, de no haberlos en el área afectada se sustituirá con personal de otras áreas. En los casos de labor interina se utilizará el personal de igual clasificación o de una inmediatamente inferior y de mayor antigüedad, de estar disponible y cualificado. De no estar disponible y cualificado (a) se considerará el personal en plazas inmediatamente inferiores y de mayor antigüedad en orden descendente.

**Sección 3:** Todo empleado (a) utilizado (a) en la labor interina será notificado (a) por escrito por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado dentro de los cinco (5) días laborables luego de haber comenzado a realizar dicha labor. Luego de cumplirse los cinco (5) días laborables y si el empleado (a) no ha recibido la notificación escrita antes mencionada, éste (a) no vendrá obligado (a) a continuar realizando la labor interina hasta tanto reciba dicha notificación; el empleado (a) podrá rechazar la designación interina por razones justificadas de salud y el CGE le podrá exigir certificado médico al empleado (a).

**Sección 4:** Todo empleado (a) regular incluido en la Unidad Apropriada que sea utilizado (a) interinamente en un puesto inferior al suyo, continuará recibiendo la compensación de su puesto regular.

**Sección 5:** Cuando el CGE requiera por escrito de un (a) empleado (a) regular incluido en la Unidad Apropriada ocupar interinamente por más de diez (10) días laborables consecutivos una posición mejor remunerada, se le pagará durante todo el tiempo que dure el interinato, desde el día en que comenzó su interinato, de la siguiente forma:

Cuando el puesto de el empleado (a) sea inferior al puesto de el empleado (a) al cual sustituye, se le otorgará un diferencial equivalente a la diferencia entre el salario básico de la escala inferior del puesto del empleado (a) que sustituye y el salario básico de la escala siguiente o de ochenta dólares (\$80.00), lo que sea mayor, durante la vigencia de dicha labor.

Si el puesto de el empleado (a) a sustituirse es de la misma

20

escala de el empleado (a) que sustituye, se le otorgará un diferencial de cien dólares (\$100.00), durante la vigencia de dicha labor.

**Sección 6:** Ningún empleado (a) unionado (a) podrá ocupar interinamente un puesto inferior al suyo, salvo en caso de emergencia o de necesidad del servicio y que el (la) empleado (a) esté cualificado (a) para realizar la labor, disponiéndose que en caso de tal necesidad de servicio, el CGE notificará a la CUTE de dicha acción. La CUTE podrá solicitarle justificaciones al CGE para dicha acción, y de no estar de acuerdo con la misma, podrá recurrir al Procedimiento para Querrelas establecido en este Convenio Colectivo.

**Sección 7:** El Patrono efectuará el pago del diferencial por concepto de labor interina no mas tarde de la segunda quincena posterior a la quincena en que se realizó el trabajo interino.

### Artículo XIII TRASLADOS

**Sección 1:** Se considerará traslado el movimiento de un empleado de un puesto a otro dentro del CGE en la misma clase, o de un puesto en una clase a otro puesto en otra clase de nivel similar o de un lugar de trabajo a otro lugar de trabajo, para el cual el tipo de retribución mínima sea igual y nunca conllevará, como consecuencia, la rebaja del sueldo del empleado.

**Sección 2:** Los traslados serán por petición formal, voluntaria de el empleado (a) o cuando se determine que los servicios de éste (a) podrán ser más necesarios para el CGE en otros lugares de trabajo, por ejemplo debido al conocimiento, experiencia, adiestramiento previo de el empleado (a). Los factores de residencia de el empleado (a) y la ubicación del lugar donde fuera trasladado (a) se tomarán en consideración entre otros, antes de efectuar cualquier traslado. En ningún caso, el traslado ni el movimiento cautelara de personal podrá resultar oneroso para el empleado (a) objeto del mismo.

21

empleados (as) cualificados (as) para realizar las tareas del puesto. Disponiéndose que, de no haberlos en el área afectada se sustituirá con personal de otras áreas. En los casos de labor interina se utilizará el personal de igual clasificación o de una inmediatamente inferior y de mayor antigüedad, de estar disponible y cualificado. De no estar disponible y cualificado (a) se considerará el personal en plazas inmediatamente inferiores y de mayor antigüedad en orden descendente.

**Sección 3:** Todo empleado (a) utilizado (a) en la labor interina será notificado (a) por escrito por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado dentro de los cinco (5) días laborables luego de haber comenzado a realizar dicha labor. Luego de cumplirse los cinco (5) días laborables y si el empleado (a) no ha recibido la notificación escrita antes mencionada, éste (a) no vendrá obligado (a) a continuar realizando la labor interina hasta tanto reciba dicha notificación; el empleado (a) podrá rechazar la designación interina por razones justificadas de salud y el CGE le podrá exigir certificado médico al empleado (a).

**Sección 4:** Todo empleado (a) regular incluido en la Unidad Apropriada que sea utilizado (a) interinamente en un puesto inferior al suyo, continuará recibiendo la compensación de su puesto regular.

**Sección 5:** Cuando el CGE requiera por escrito de un (a) empleado (a) regular incluido en la Unidad Apropriada ocupar interinamente por más de diez (10) días laborables consecutivos una posición mejor remunerada, se le pagará durante todo el tiempo que dure el interinato, desde el día en que comenzó su interinato, de la siguiente forma:

Cuando el puesto de el empleado (a) sea inferior al puesto de el empleado (a) al cual sustituye, se le otorgará un diferencial equivalente a la diferencia entre el salario básico de la escala inferior del puesto del empleado (a) que sustituye y el salario básico de la escala siguiente o de ochenta dólares (\$80.00), lo que sea mayor, durante la vigencia de dicha labor.

Si el puesto de el empleado (a) a sustituirse es de la misma

20

escala de el empleado (a) que sustituye, se le otorgará un diferencial de cien dólares (\$100.00), durante la vigencia de dicha labor.

**Sección 6:** Ningún empleado (a) unionado (a) podrá ocupar interinamente un puesto inferior al suyo, salvo en caso de emergencia o de necesidad del servicio y que el (la) empleado (a) esté cualificado (a) para realizar la labor; disponiéndose que en caso de tal necesidad de servicio, el CGE notificará a la CUTTE de dicha acción. La CUTTE podrá solicitarle justificaciones al CGE para dicha acción, y de no estar de acuerdo con la misma, podrá recurrir al Procedimiento para Querrelas establecido en este Convenio Colectivo.

**Sección 7:** El Patrono efectuará el pago del diferencial por concepto de labor interina no mas tarde de la segunda quincena posterior a la quincena en que se realizó el trabajo interino.

### Artículo XIII TRASLADOS

**Sección 1:** Se considerará traslado el movimiento de un empleado de un puesto a otro dentro del CGE en la misma clase, o de un puesto en una clase a otro puesto en otra clase de nivel similar o de un lugar de trabajo a otro lugar de trabajo, para el cual el tipo de retribución mínima sea igual y nunca conllevará, como consecuencia, la rebaja del sueldo del empleado.

**Sección 2:** Los traslados serán por petición formal, voluntaria de el empleado (a) o cuando se determine que los servicios de éste (a) podrían ser más necesarios para el CGE en otros lugares de trabajo, por ejemplo debido al conocimiento, experiencia, adiestramiento previo de el empleado (a). Los factores de residencia de el empleado (a) y la ubicación del lugar donde fuere trasladado (a) se tomarán en consideración entre otros, antes de efectuar cualquier traslado. En ningún caso, el traslado ni el movimiento cautelar de personal podrá resultar oneroso para el empleado (a) objeto del mismo.

21

**Sección 3:** El CGE no podrá efectuar traslado alguno sin antes notificarlo por escrito a la Unión y a el empleado (a), diez (10) días laborables antes de la efectividad de dicho traslado, excepto por necesidades de servicio previamente discutidas y acordadas por la Unión.

**Sección 4:** El CGE no podrá efectuar traslados como medida disciplinaria ni de forma arbitraria o caprichosa.

**Sección 5:** Toda Solicitud de traslado por parte de un empleado (a) será contestada dentro de un término que no excederá de veinte (20) días calendario, salvo circunstancias extraordinarias en cuyo caso no se podrá extender dicho término por más de diez (10) días adicionales.

**Sección 6:** De surgir la necesidad de poner un empleado (a) de la Unidad Aprobada en destaque, los criterios y procedimientos serán los siguientes:

- a) tal acción no podrá resultar onerosa para el empleado (a), y el término no será mayor de seis (6) meses, excepto se evidencie que por necesidad de servicio llegará hasta un máximo de doce (12) meses.
- b) el CGE le notificará por escrito a la CUTE y al empleado (a) , su intención de realizar un destaque, en un término no menor de diez días laborables previo a la fecha de dicho destaque para discutir las condiciones.

**Artículo XIV**  
**DÍAS FERIADOS**

**Sección 1:** Todos (as) los empleados (as) cubiertos por este Convenio podrán disfrutar libre con paga, los siguientes días feriados, que se observan en el CGE:

1 de enero	Día de Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
Segundo lunes de enero	Día de Eugenio María de Hostos
Tercer lunes de enero	Día de Martín Luther King
Tercer lunes de febrero	Día de los Presidentes
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
Movible	Viernes Santo
Tercer lunes de abril	Día de José de Diego
Ultimo lunes de mayo	Día de la Recordación (Memorial Day)
4 de julio	Día de la Independencia de Estados Unidos
Tercer lunes de julio	Día de Luis Muñoz Rivera
25 de julio	Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
27 de julio	Día de José Celso Barbosa
Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo
12 de octubre	Día de la Raza
Noviembre (movible)	cada 4 años: Elecciones Generales
11 de noviembre	Día del Veterano
19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
24 de diciembre	Noche Buena (solamente la tarde)
25 de diciembre	Día de Navidad

**Sección 2:** Cada empleado (a) podrá disfrutar libre con paga, la fecha de celebración de su cumpleaños. Si dicho día cae sábado, domingo o día feriado, se le concederá libre el día laborable más cercano a la fecha de su cumpleaños.

En caso de que el día de la celebración de cumpleaños sea sábado, se le concederá libre al empleado (a) el día viernes, y si cae domingo, se le concederá libre el lunes siguiente. En caso de día feriado, se le concederá el día laborable siguiente a la fecha de su cumpleaños.

**Sección 3:** Además, todos (as) los empleados (as) cubiertos por este Convenio podrán disfrutar libre con paga sencilla, cualquier otro día o parte de día declarado como feriado (libre) por el Presidente del CGE, por el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o por el Presidente de los Estados Unidos y que aplique a Puerto Rico.

**Sección 4:** En caso de que un empleado (a) sea requerido (a) para trabajar durante los días o tiempo libre, según dispuestos en los incisos que anteceden, el empleado (a) tendrá derecho a compensación extraordinaria (tiempo extra), por las horas trabajadas durante dicho periodo.

**Sección 5:** Para propósitos de este Convenio Colectivo, todo día feriado, cubrirá las 24 horas del día natural, a partir de la medianoche del día de que se trata.

**Sección 6:** En caso de el empleado (a) encontrarse en disfrute de licencia por vacaciones regulares o por enfermedad, le será reconocido (esto es, no le será descontado de su balance de licencia regular o por enfermedad) cualquier día laborable o parte del mismo declarado libre por ley, por el Presidente del CGE, por el Gobernador ó por el Presidente de los Estados Unidos, que tenga lugar durante el tiempo en que disfrute de la licencia de que se trate.

**Sección 7:** El CGE, previo acuerdo con la Unión, podrá mover, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la celebración de alguno o algunos de los días feriados contenidos en la Sección 1 de este Artículo, de forma tal, que se disfrute (n) en una fecha diferente y de manera consecutiva a otro (s) días libres o feriados.



Consejo General de Educación

**Artículo XV**  
**VACACIONES**

**Sección 1:** La licencia de vacaciones tiene como propósito, relevar al empleado (a) temporalmente de las labores que desempeña para proporcionarle un periodo anual de descanso y distracción, en beneficio de su salud.

**Sección 2:** Los empleados (as) tendrán derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos días y medio (2 1/2) por cada mes de servicio hasta un total de treinta (30) días laborables al año. Al computar el disfrute de las mismas, se excluirá los sábados, domingos, días de fiestas legales y aquellos que mediante proclama sean declarados festivos. El CGE pagará el exceso de los sesenta (60) días de vacaciones dentro de los primeros treinta (30) días del año siguiente, luego de finalizado el año natural en que se acumuló dicho exceso, el cual no haya podido ser disfrutado por los empleados (as) por razones atribuibles al servicio.

**Sección 3:** Los empleados (as) disfrutarán de sus vacaciones anuales de acuerdo con un programa anual de vacaciones que preparará el CGE en consulta con cada supervisor (a) y empleado (a) unionado (a) tomando como base las necesidades del servicio, la no interrupción al mismo y la preferencias de el empleado (a). Todo empleado (a) tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones acumuladas por un periodo de treinta (30) días laborables durante cada año natural de los cuales no menos de cinco (5) días deberán ser consecutivos.

**Sección 4:** Cuando se conceda una licencia por vacaciones a un empleado (a) a petición de éste, se autorizará el pago adelantado de los sueldos de la quincena correspondiente al periodo de vacaciones, siempre que lo solicite (15) días antes de comenzar las vacaciones, haciéndose dicho pago en su totalidad en la primera fecha de pago luego de comenzada la licencia.

**Sección 5:** En caso de que un empleado (a) cese o se retire de

la agencia por cualquier causa, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones acumuladas le será pagada como parte de la liquidación final de sus sueldos. En caso de fallecimiento de un empleado (a), sus herederos, según conste en la Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por el Tribunal o documentación correspondiente, tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas y cualesquiera otros haberes a que tenga derecho conforme a la ley y reglamentación aplicables.

**Sección 6:** Si un empleado (a) se enferma mientras disfruta de vacaciones, tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso, el empleado (a) debe notificar a su supervisor (a) para que se descuenten los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto (5) día laborable después de su regreso al trabajo. El supervisor (a) hará arreglos para que el empleado (a) llene la solicitud correspondiente, la cual deberá estar acompañada de un certificado médico, cuando los días a cargarse a licencia por enfermedad sean en exceso de tres (3) días.

**Sección 7:** El CGE rendirá un informe sobre las vacaciones y licencia por enfermedad acumuladas cada tres (3) meses. Dicho informe se hará no más tarde del vigésimo día laborable de haberse cumplido dichos tres (3) meses. El propósito de este informe es para que cada empleado (a) pueda corregir cualquier error a solicitud de cualquiera de las partes.

**Sección 8:** En caso de que un empleado (a) necesite realizar una gestión personal, privada y/o de emergencia, dicha ausencia se podrá cargar a vacaciones regulares acumuladas, luego de haberse cumplido con el procedimiento establecido en el CGE para estos fines.

**Sección 9:** Las vacaciones se pagarán a base del último salario que estuviera devengando el empleado (a) a la fecha en que comienza a disfrutar de la misma.

**Sección 10:** En caso de que un empleado (a) regular cubierto por este Convenio Colectivo sea reclutado (a) por otra agencia o instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico mediante traslado o ascenso, el CGE transferirá las vacaciones acumuladas a la agencia o instrumentalidad a la que pase a trabajar, siempre y cuando la legislación vigente y/o reglamentación de dicha agencia o instrumentalidad así lo permita.

**Sección 11:** Todo empleado (a) tiene derecho a acumular licencia por vacaciones anuales mientras disfrute de cualquier licencia con sueldo siempre que se reintegre al servicio. En caso de muerte de el empleado (a), sus herederos tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas por el empleado (a), conforme a derecho.

**Sección 12:** En casos en que ocurran circunstancias especiales, el CGE podrá anticipar la licencia para vacaciones a cualquier empleado (a) regular que haya trabajado más de un (1) año en el CGE ininterrumpidamente. Esta licencia anticipada no excederá de quince (15) días laborables y el empleado (a) deberá saltarla durante el periodo de un (1) año de la fecha de su reintegro al servicio. El empleado (a) acreditará los dos y medio días (2½) acumulados por mes a su deuda, y en caso de ausentarse esto no excederá de quince días (15) laborables. Todo empleado (a) a quien se le hubieran anticipado vacaciones y se separe del servicio antes de servir el periodo necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado (a) a reembolsar al CGE cualquier suma de dinero que quedare al descubierto por concepto de tal licencia anticipada.

**Sección 13:** En caso de que al CGE le sea imprescindible requerir los servicios de un empleado (a) que se encuentre disfrutando de vacaciones antes de terminar las mismas, el tiempo de vacaciones trabajadas se le compensará a razón de tiempo doble con cargo a tiempo compensatorio. En tal caso, no se le descontará de su acumulación de vacaciones regulares. Una vez dejen de ser imprescindibles los servicios del empleado (a) al patrono, éste podrá continuar disfrutando de sus vacaciones según programadas.

**Sección 14:** A partir de la firma de este Convenio Colectivo, el CGE facilitará a la CUTE copia del programa anual de vacaciones correspondiente a los empleados (as) sindicados (as).

**Artículo XVI**

**LICENCIA POR ENFERMEDAD**

**Sección 1:** Todo empleado (a) regular cubierto por este Convenio Colectivo tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 1/2) por cada mes de servicio.

**Sección 2:** Los empleados (as) tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad, cuando por razón de enfermedad se les imposibilite asistir al trabajo, cuando por razón de enfermedad contagiosa se requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud y la de otras personas.

**Sección 3:** En los casos de que el empleado (a) tenga que ausentarse de su lugar de trabajo para acudir a un tratamiento médico, dental u optómetra, deberá solicitar permiso con anticipación a su supervisor (a) y al regresar entregará evidencia a éste de su comparecencia ante dicho facultativo.

**Sección 4:** En caso de ausencia por más de tres (3) días consecutivos, el empleado (a) deberá presentar un certificado médico al Patrono, a más tardar el día que regrese al trabajo, acreditativo de que estaba enfermo. Dicho certificado debe ser en original y contener el nombre y número de licencia del médico. No obstante, cuando se trate de empleados (as) con ausencias frecuentes por enfermedades que no han podido ser justificadas, el supervisor inmediato podrá requerir certificación médica por un periodo de más de tres (3) días consecutivos por razón de enfermedad.

**Sección 5:** En aquellos casos de licencia por enfermedad contagiosa o mental y en cualquier otro caso similar, el Patrono

podrá exigir al empleado (a), con notificación simultánea a la Unión a través de el delegado (a) correspondiente, un certificado médico que acredite que el empleado (a) está totalmente reestablecido (a) de dicho mal y que su presencia no constituye riesgo alguno a la salud o seguridad de sus compañeros de trabajo.

**Sección 6:** En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad los empleados (as) podrán hacer uso de la licencia de vacaciones que tuviesen acumulada, previa autorización del Patrono. Si el empleado agotase ambas licencias y continuare enfermo, podrá solicitarle por escrito al Patrono, una licencia sin paga hasta un máximo de un año consecutivo.

**Sección 7:** En los casos de enfermedad, se podrá anticipar hasta un máximo del equivalente a una quincena a cualquier empleado regular que no tenga licencia por enfermedad acumulada y que hubiere prestado servicios por un periodo no menor de un año, cuando exista certeza razonable de que este se reintegrará al servicio. Dicha solicitud deberá radicarse por lo menos cinco (5) días laborables antes del disfrute de la misma, excepto en aquellos casos en que se imposibilite cumplir con este término. El Patrono contestará la misma dentro de los cinco (5) días laborables de haber sido radicada.

**Sección 8:** Cualquier empleado a quien se le hubiere anticipado licencia por enfermedad y se separe voluntaria o involuntariamente del servicio antes de haber prestado servicios por el tiempo requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a rembolsar al Patrono, la suma de dinero que quedare al descubierto de lo que le haya sido pagado por concepto de dicha licencia.

**Sección 9:** En caso de que algún empleado (a) cese o se retire del CGE por cualquier causa, excepto en casos de destitución como medida disciplinaria, el CGE pagará el 100% de la licencia por enfermedad que tenga acumulada a la fecha de cesar oficialmente como empleado (a).

**Sección 10:** El CGE liquidará el exceso de ochenta (80) días del balance de licencia por enfermedad acumulada al 31 de diciembre de cada año natural. El Patrono será responsable de efectuar los trámites necesarios para que el pago de dicho exceso se realice antes del 31 de enero del año natural próximo al año en que se produjo dicho exceso.

  
**Artículo XVII**  
**JORNADA DE TRABAJO**

**Sección 1:** El día laborable comprenderá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas que se cuentan a partir de la hora en que el empleado (a) comienza a trabajar.

La semana de trabajo comprenderá cualquier período de siete (7) días consecutivos que se contarán a partir de la hora y día en que se fije el comienzo del trabajo.

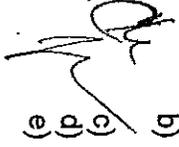
**Sección 2:** La jornada regular de trabajo diaria será de siete y media (7 ½) horas. La jornada semanal será de treinta y siete y media (37 ½) horas, durante cinco (5) días consecutivos de lunes a viernes, excepto en aquellos casos en que un (a) empleado (a) se ausente dentro de dicha jornada y no se autorice cargar dichas ausencias a vacaciones o licencia por enfermedad acumulada.

A partir de la firma de este Convenio Colectivo, los días feriados, y aquellos que mediante proclama sean declarados festivos, se contarán como si el empleado los hubiera trabajado a los efectos de horas extra, tanto en la jornada diaria como en la semanal.

**Sección 3:** El horario de trabajo de los empleados (as) de la Unidad Aprobada será el actualmente existente (8:00-1200 y 1:00-4:30) y, únicamente, podrá ser cambiado cuando exista causa justificada, en cuyo caso debe ser dialogado previamente con la CUTE.

**Sección 4:** El CGE no podrá divulgar o implantar ningún reglamento de asistencia donde se dispongan medidas disciplinarias sin antes haberlo notificado a la CUTE. Previo a dicha divulgación e implantación, el Patrono se reunirá a discutir dicho reglamento con la Unión a los fines de darle a conocer el alcance del mismo.

**Sección 5:** Se entenderá por horas extras aquellas que el empleado (a) trabaje en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- 
- a) El exceso de siete y media (7 ½) horas diarias
  - b) El exceso de treinta y siete y media (37 ½) horas a la semana
  - c) En días feriados
  - d) En días libres
  - e) Durante el período para tomar alimentos

**Sección 6:** Tipo de Paga por Horas Extra

Se concederá licencia compensatoria por el trabajo realizado en exceso de la jornada regular, diaria o semanal, y por los servicios prestados en día de descanso, en días de vacaciones o en los días de fiestas legales y aquellos que mediante proclama sean declarados festivos a razón de tiempo doble, por cada hora trabajada en exceso de su jornada regular diaria o semanal, siempre y cuando medie autorización de el supervisor (a).

Las horas extras trabajadas por los empleados (as) en exceso de las ciento sesenta (160) horas de tiempo compensatorio, se pagarán dentro del período de las próximas dos quincenas en que se realizó el trabajo extra.

**Sección 7:** Período para Tomar Alimentos

Todo trabajador (a) tiene derecho, independientemente del turno de trabajo, a disfrutar de una (1) hora para tomar alimentos la cual comenzará no antes de concluida la tercera (3ra) hora consecutiva de trabajo, ni después de terminada la quinta (5ta) hora consecutiva de trabajo. Cuando su supervisor (a) inmediato

requiera que un empleado (a) preste servicios durante la hora de tomar alimentos o parte de ella, por razón de una situación de necesidad urgente, se concederá licencia compensatoria a razón de tiempo y medio por concepto de haber trabajado en la hora de almuerzo. El empleado (a) disfrutará de ese tiempo compensatorio el mismo día que redujo su hora de tomar alimentos.

El período de tomar alimentos podrá ser reducido a media (1/2) hora previo acuerdo entre las partes. Para lograr este acuerdo, el empleado (a) deberá someter su solicitud a la Oficina de Recursos Humanos del CGE con copia a la Unión.

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

**Sección 8: Jornada Continua**

Todo trabajador (a) que por necesidades del servicio se le requiera una jornada continua de trabajo de siete y media (7 ½) horas se le pagará la hora de tomar alimentos como se provee anteriormente en este Artículo.

**Sección 9: Período de Descanso**

Los empleados (as) tendrán derecho a disfrutar de un descanso de quince (15) minutos por la mañana y quince (15) minutos por la tarde. Dichos descansos se disfrutarán entre la segunda y tercera hora y entre la quinta y sexta hora de la jornada de trabajo, o en cualquier otro momento según sea coordinado con el supervisor (a) correspondiente.

**Sección 10: Tiempo de Espera**

Cuando un trabajador (a) cubierto por este Convenio Colectivo se le asigne comenzar su trabajo a determinada hora fuera de su jornada semanal de trabajo y el CGE posponga o suspenda dicho trabajo, sin notificarlo previamente por lo menos

con ocho (8) horas de anticipación, se compensará a dicho trabajador (a) con el equivalente a cuatro (4) horas de trabajo.

**Artículo XVIII  
REDUCCION DE PERSONAL**

**Sección 1:** En caso de fusión, traspaso, privatización de los servicios que ofrece el CGE, o una reducción de fondos que pudiera conllevar cesantías de empleados (as) incluidos en la Unidad Apropriada, el CGE notificará a la CUTTE con no menos de ciento ochenta (180) días de anticipación a tal evento, siempre que el CGE advenga en conocimiento de tal situación con antelación a dicho término. El CGE informará a cualquier nuevo ente patronal sobre la existencia de este Convenio Colectivo.

**Sección 2:** En la eventualidad que por razón de una fusión, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o traslado de personal, se desplacen empleados (as) incluidos en la composición de la Unidad Apropriada, el CGE discutirá con la CUTTE el efecto que esto tenga sobre dichos empleados (as).

**Sección 3:** Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo el CGE adquiriese cualquier facilidad o servicio que actualmente no estuviere siendo administrado por el mismo y fuera integrado a programas que éste administra, los puestos de nueva creación, así como cualquier puesto vacante que se determine cubrir en dicha nueva facilidad o servicio que correspondan a la composición de la Unidad Apropriada, serán cubiertos de acuerdo con las disposiciones de este Convenio Colectivo.

**Sección 4:** Antes de decretar cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, el CGE agotará todos los recursos para evitar las mismas con acciones, tales como: reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en divisiones, oficinas o programas en que haya necesidad de personal, hasta tanto cese la crisis presupuestaria.

Para determinar el orden de prelación en que se decretarán las cesantías, el CGE tomará en consideración los factores de productividad, hábitos y actitudes, según reflejados en el Sistema de Evaluación del Desempeño, que exista en el expediente de personal de cada empleado, y la antigüedad. Cuando no exista documentación válida para determinar el desempeño de las funciones, el factor determinante será la antigüedad. En casos de igual antigüedad, el CGE y la CUTE se reunirán para determinar el mecanismo a utilizarse.

El orden de cesantías se establecerá a base de la clasificación afectada por el Plan de Cesantías y el status de los empleados (as). En cada clasificación se observará el siguiente orden:

1. Personal irregular
2. Personal reclutado para realizar funciones de duración fija
3. Empleados (as) probatorios, excepto probatorios en ascenso
4. Empleados (as) regulares

El CGE notificará a la CUTE con treinta (30) días de antelación a la fecha en que el empleado (a) habrá de quedar cesante. Dentro del término de dichos treinta (30) días, el CGE estará en disposición de discutir los pormenores de la reducción de personal con la CUTE, siempre que el CGE advenga en conocimiento de tal situación con antelación a dicho término. Al cabo de dicho término, se procederá con la reducción del personal que ha de ser afectado. El reemplazo se realizará en el orden inverso de la cesantía.

**Sección 5:** El CGE podrá reubicar a los empleados (as) incluidos en la composición de la Unidad Apropriada que sean afectados por un Plan de Cesantías, en puestos de igual o similar clasificación o en puestos con funciones de nivel inferior.

**Sección 6:** Cuando la reubicación sea a un puesto de igual o similar clasificación, los empleados (as) mantendrán su sueldo, status y antigüedad.

Todo empleado (a) sindicado (a) que se haya visto afectado por una reducción de personal tendrá prioridad para ser nombrado (a) en plazas vacantes para las que cualifique por sobre cualquier otro candidato (a) elegible que pudiera haber disponible, siempre y cuando reúnan los requisitos mínimos y estén disponibles para desempeñar las funciones del puesto y en armonía con el Principio de Mérito según dispuesto en la Ley Núm. 45, según enmendada.

El derecho de preferencia que se le concede a los ex empleados (as) cesanteados de acuerdo con las secciones precedentes, se extinguirá por una de las razones siguientes:

- a. Al transcurrir un (1) año de haber cesado como empleado (a) del CGE.
- b. No presentarse a trabajar en reemplazo ("recall") dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la notificación a su última dirección de récord con copia a la CUTE.

**Sección 7:** En caso de que un empleado (a) sindicado (a) hubiese sido descendido, y surgiese, posteriormente, la oportunidad de cubrir un puesto igual al que ocupaba, se le dará prioridad a dicho empleado (a) para ocupar dicho puesto, y se le otorgará el salario básico correspondiente a la plaza que va a ocupar, o se mantendrá con el salario que devengaba en el puesto inferior, lo que resulte mayor.

**Sección 8:** Cuando la reubicación sea en un puesto de clasificación inferior, lo que constituiría un descenso, los empleados (as) deberán exponer, por escrito, su conformidad con el mismo y deberán reunir los requisitos mínimos de la clase. En estos casos, el sueldo que los empleados (as) estuvieran devengando al momento de ser descendidos no se verá afectado y mantendrán su status y antigüedad.

## Artículo XIX SUBCONTRATACIONES

**Sección 1:** El Patrono está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio que es realizado por el personal de la Unidad Apropriadada, será subcontratado, transferido, arrendado, asignado o encomendado a ninguna otra persona o empleado (a) no unionado (a), excepto lo establecido en la Sección 5 del Artículo IV (Unidad Apropriadada) de este Convenio Colectivo.

**Sección 2:** El CGE no podrá subcontratar trabajo nuevo o adicional que surja, si dicha subcontratación afecta en alguna forma la Unidad Apropriadada, excepto:

-Cuando surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera facilidades o equipos especializados que no se justifica que el Patrono adquiriera.

-Cuando surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera la intervención de personal especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriadada.

-Por necesidades del servicio, previamente discutidas y acordadas con la CUTE.

**Sección 3:** Cuando se usan los términos subcontratación y subcontrato en este Artículo, se considerará que incluye, sin que se entienda como una limitación, cualquier contrato formal, orden de servicio, acuerdo verbal o cualquier otra modalidad, formal e informal, de subcontratación.

**Sección 4:** De la CUTE entender que el Patrono violó este

Artículo, podrá radicar una querrela en la segunda etapa del Procedimiento de Querrelas dispuesto por este Convenio Colectivo.

**Sección 5:** De resolverse la querrela al nivel de arbitraje, el remedio a imponerse mediante resolución o laudo final y firme, será aquel dispuesto por el Árbitro.

**Sección 6:** De surgir alguna controversia al amparo de este Artículo, el Patrono proveerá a la CUTE copia del contrato que evidencie los trabajos subcontratados y el monto de la cantidad a ser pagada por los mismos.

## Artículo XX ANTIGÜEDAD

**Sección 1:** El CGE y la CUTE reconocen el principio de antigüedad según se define en este artículo.

**Sección 2:** Para la toma de acciones de personal que conlleven ascensos, traslados, reclasificaciones, o cualquier cambio en las funciones y retribución de un empleado (a), durante la vigencia de este Convenio Colectivo la antigüedad se definirá como el tiempo que un empleado (a) de la Unidad Apropriadada haya prestado servicios al CGE.

**Sección 3:** Para la toma de acciones de personal que conlleven reducción de personal, cesantías, o reubicación de los miembros de la Unidad Apropriadada, durante la vigencia de este Convenio Colectivo la antigüedad se definirá como el tiempo que un (a) empleado (a) incluido en la Unidad Apropriadada haya prestado servicios al sector público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

**Sección 4:** En todo caso, se tomará en consideración los requisitos del puesto y las calificaciones de los solicitantes. o

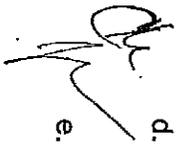
empleados (as) sindicados (as) afectados (as). En igualdad de condiciones, la antigüedad será un factor determinante.

**Sección 5:** La antigüedad no se afectará ni será interrumpida en manera alguna cuando el empleado (a) esté en licencia autorizada con sueldo. Tampoco se afectará cuando el (la) empleado (a) esté disfrutando de una licencia sin sueldo, por un periodo no mayor de un (1) año, autorizada por el CGE a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo y a tenor con el mismo.

**Sección 6:** Una vez cada seis (6) meses, el CGE preparará, revisará y publicará las listas de antigüedad por clasificación. El CGE suministrará copia de las mismas a la CUTE y mantendrá informada a la Unión de cualquier cambio que afecte las listas.

**Sección 7:** Los derechos de antigüedad cesarán por una de las siguientes razones:

- a. Renuncia,
- b. Destitución o cesantía por justa causa,
- c. Abandono de servicio probado,
- d. Cuando el empleado (a) estuviere disfrutando de una licencia sin sueldo con anterioridad a la firma de este Convenio Colectivo,
- e. Cuando se expire el primer (1) año de una licencia sin sueldo autorizada por el CGE a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo y a tenor con la Sección 3 del Artículo XXVII (Licencias Especiales sin Sueldo) del mismo, y el CGE autorice extender dicha licencia a solicitud del (la) empleado (a) y la CUTE.
- f. Durante el tiempo en que un empleado (a) haya sido suspendido (a) por justa causa como resultado de la aplicación de una acción disciplinaria.



## Artículo XXI SALARIOS

**Sección 1:** Todo (a) empleado (a) regular perteneciente a la Unidad Apropriada recibirá un aumento salarial de cien (\$100.00) dólares en su sueldo mensual para el primer año de Convenio Colectivo. Este beneficio económico será efectivo a la fecha de la ratificación de este Convenio Colectivo.

**Sección 2:** Si por legislación se conceden aumentos de sueldo a los empleados (as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, que sean mayores a los convenidos en este Artículo, los aumentos aquí acordados se ajustarán a lo dispuesto mediante legislación que se apruebe a esos efectos. Los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

**Sección 3:** Los empleados (as) en licencia sin sueldo recibirán, efectivo a la fecha en que se reintegren a su trabajo, el aumento concedido en la Sección 1 de este artículo.

**Sección 4:** Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el CGE no podrá aumentar el sueldo de ningún (a) empleado (a) de la Unidad Apropriada a excepción de ascensos, reclasificaciones y aumentos específicos provistos en este Convenio Colectivo.

**Sección 5:** El CGE pagará los salarios quincenalmente no más tarde de los días 14 y 28 de cada mes. De ser sábado, domingo o día feriado el día de pago, se moverá el pago al día laborable anterior.

**Sección 6:** A todos los empleados (as) que comiencen a trabajar después de la fecha de efectividad de este Convenio Colectivo, se les aplicará las escalas salariales

correspondientes de la plaza a la cual fue nombrado (a).



**Artículo XXII**  
**PLAN MEDICO & SINOT**

**Sección 1:** El Patrono aumentará la aportación al plan médico a los empleados (as) sindicados (as) en la cantidad de **ochenta (\$80.00) dólares mensuales para el primer año** de vigencia de este Convenio Colectivo sobre la aportación patronal general establecida en la Ley Núm. 95 de Junio de 1963, según enmendada y conocida como Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos.

**Sección 2:** Esta aportación al Plan Médico se sumará a la aportación que se disponga por Orden Ejecutiva o por enmiendas a la citada ley, en cada uno de los años del Convenio Colectivo, sujeto a la aprobación presupuestaria que por la Constitución de Puerto Rico se le delega a la Asamblea Legislativa.

**Sección 3:** La Unión podrá negociar la cubierta del Plan Médico para los empleados (as) miembros de la Unidad Apropriada conforme a las disposiciones de la Ley 158 de 10 de agosto de 2006.

**Sección 4:** Si por legislación se conceden aumentos en la aportación al plan médico de los empleados (as) públicos (as) cubiertos por la Ley Núm. 45, que sean mayores a los convenidos en este Artículo, se ajustarán a lo dispuesto mediante dicha legislación. Los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

**Sección 5:** Los empleados (as) disfrutarán del beneficio de plan médico mientras se desempeñen en sus puestos y cuando estén disfrutando de cualquier tipo de licencia con paga.

**Sección 6:** Los empleados (as) podrán disfrutar del plan

médico mientras disfruten de licencias sin sueldo según dispuestas en este Convenio Colectivo, excepto cuando la licencia sea otorgada para ofrecer servicios fuera del CGE en otra agencia, organismo, corporación o instrumentalidad del ELA. Para recibir este beneficio, el empleado (a) deberá solicitar el mismo por escrito.

**Sección 7:** Para ser aplicable la sección anterior, el empleado (a) sindicado (a) que tenga la obligación de realizar una aportación individual al plan médico, realizará un pago a favor del CGE, mediante cheque o giro postal, por la cantidad requerida, en o antes del último día de cada mes que se encuentre disfrutando de la licencia.

**Sección 8:** El Patrono se compromete a mantener la póliza de seguro por incapacidad no ocupacional temporera (SINOT) que cubra al personal incluido en la Unidad Apropriada.



**Artículo XXIII**  
**RECLASIFICACIONES**

**Sección 1:** Cuando los deberes, funciones y responsabilidades de un puesto evolucionen de tal modo que el empleado (a) o la Unión entiendan que procede la reclasificación de un puesto, el incumbente del puesto, o la CUTE, podrá solicitar la reclasificación del mismo, conforme al siguiente procedimiento:

El (la) empleado (a) o la CUTE deberá radicar una solicitud de reclasificación, por escrito, ante su supervisor (a) inmediato (a) o el Director (a) de su área de trabajo, en original y copia firmada por el empleado (a). Mediante dicho escrito, el empleado (a) detallará las tareas que está realizando que, a su entender, justifican la reclasificación solicitada. El empleado (a) radicará copia de la solicitud de reclasificación, simultáneamente, ante la Oficina de Recursos Humanos del CGE y retendrá el recibo de la misma.

La Oficina de Recursos Humanos, luego de haber recibido la solicitud de reclasificación, tendrá treinta (30) días para conducir

la investigación pertinente y determinar si la solicitud procede. De proceder la solicitud, la misma se hará efectiva a la fecha en que el empleado o la CUTE radicó la petición en la Oficina de Recursos Humanos del CGE.

El CGE podrá reclasificar el puesto según solicitado siempre que los factores que dan base a la clasificación de el empleado (a) hayan cambiado permanentemente.

**Sección 2:** En los casos en que el CGE reclasifique un puesto incluido en la Unidad Apropriada por otra clasificación que también esté incluida en la Unidad Apropriada, el salario mensual de el empleado (a) en el puesto reclasificado corresponderá al salario básico del puesto reclasificado según la escala de retribución aplicable a la nueva clasificación o se le concederá un aumento en su salario mensual de cien dólares (\$100.00), lo que sea mayor.

**Sección 3:** En caso de que el empleado (a) no esté de acuerdo con la decisión tomada por el CGE, la Unión podrá radicar una querrela según el Procedimiento para Querrelas establecido en el presente Convenio Colectivo. Dicha querrela se presentará, directamente, ante el Comité de Ajuste en la Segunda Etapa del mencionado procedimiento.



### Artículo XXIV

## LICENCIA POR MATERNIDAD

**Sección 1:** La licencia por maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y postnatal a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente, comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad a lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

**Sección 2:** Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y seis (6) semanas después, según certificado por un facultativo. La empleada podrá disfrutar, consecutivamente, de

dos (2) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor, según certificado por un facultativo.

**Sección 3:** 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.

**Sección 4:** La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta nueve (9) semanas o hasta once (11) al incluirse las dos (2) 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 (1) semana antes del alumbramiento, así como para la extensión de las 2 semanas postlicencia.

**Sección 5:** Durante el periodo de la licencia por maternidad, la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

**Sección 6:** 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 optar por extender el descanso postnatal por un periodo de tiempo igual al que dejó de disfrutar de descanso prenatal, es decir, hasta un total de diez (10) o hasta doce (12) semanas adicionales al incluirse las dos (2) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

**Sección 7:** Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la empleada 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 seis (6)

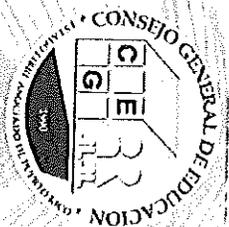
semanas de descanso postnatal a partir de la fecha del alumbramiento y las dos (2) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor, según requerimientos.

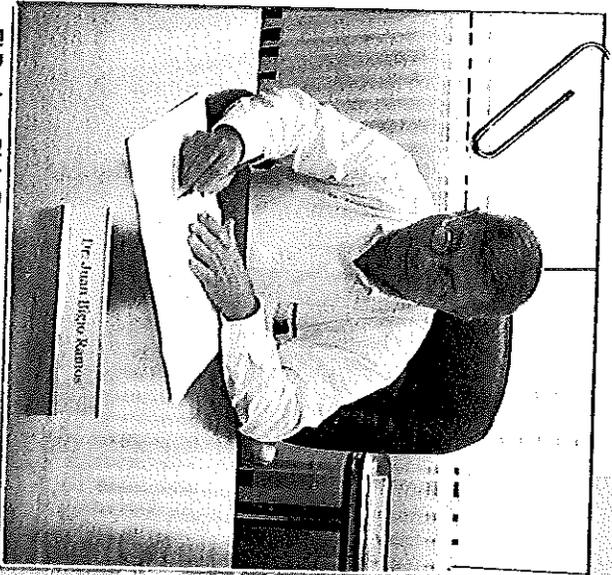
**Sección 8:** En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las diez (10) semanas de licencia por maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las dos (2) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor para un total de doce (12) semanas.

**Sección 9:** En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (postnatal) que le impida regresar al trabajo al terminar el período de descanso postnatal y las (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor, el Patrono le concederá licencia por enfermedad. En estos casos, se requerirá una certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo estimado que durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En caso de que la empleada no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende su médico.

**Sección 10:** La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entendiéndose un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que disfruta la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba el menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

**Sección 11:** La empleada embarazada o que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación al Patrono sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

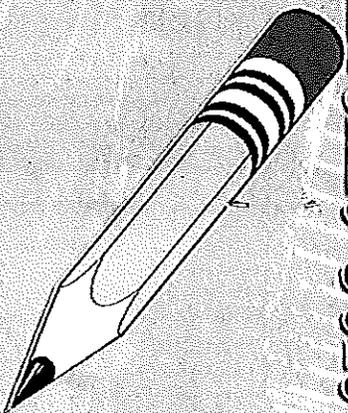




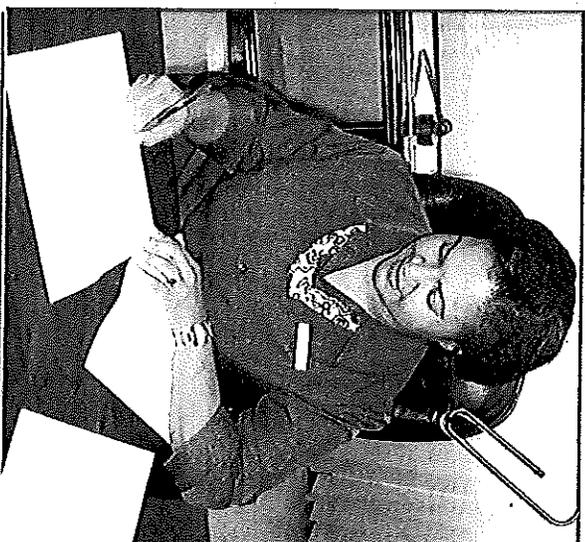
El Dr. Juan Bigio Ramos estampa su firma en el primer Convenio Colectivo del Consejo General de Educación



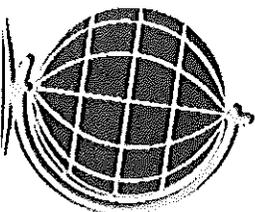
# Consejo General de Educación firma su primer Convenio Colectivo



La Sra. Mariamé Yaca Vázquez, Delegada General del Sindicato en el Consejo General de Educación.



La Sra. María Franco Esquiñá estampa su firma en el Convenio Colectivo que regirá hasta el 2011.



La Sra. Ana Prieto, miembro del Comité de la Unión, que negoció el Convenio Colectivo.

**Sección 12:** El Patrono podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia por maternidad no disfrutada.

**Sección 13:** La licencia por maternidad no se concederá a empleadas mientras estén en disfrute de una licencia sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia sin sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento, sujeto a los períodos de tiempo establecidos en este Artículo.

**Sección 14:** En caso de muerte de recién nacidos previo a finalizar el período de licencia por maternidad la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del período post parto que complete las nueve semanas de dicha licencia, ya que las cuatro semanas adicionales para el cuidado del menor cesan con el fallecimiento de este. En estos casos la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la que tenga derecho.



**Artículo XXV**

**LICENCIA PARA LA LACTANCIA**

**Sección 1:** El Patrono concederá tiempo a las madres lactantes cubiertas por este Convenio Colectivo para que, después de disfrutar de su licencia de maternidad, tengan la oportunidad de extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo, durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos períodos de treinta (30) minutos cada uno o en cuatro períodos de quince (15) minutos cada uno.

**Sección 2:** El período de lactancia tendrá una duración

máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones.

**Sección 3:** Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar al Patrono una certificación médica durante los periodos correspondientes al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días de cada periodo..

**Sección 4:** El CGE habilitará un área que cumpla con los requisitos de higiene, comodidad y privacidad que propicie la lactancia o la extracción de la leche materna.



### Artículo XXVI LICENCIA POR PATERNIDAD

**Sección 1:** El Patrono concederá una licencia de cinco (5) días laborables con sueldo, a partir del nacimiento de un hijo (a), por concepto de paternidad, a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio.

**Sección 2:** Para ser acreedor a esta licencia, el empleado sindicado certificará que está legalmente casado o que convive con la madre de su hijo (a). Asimismo, el unionado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica con la madre del hijo (a) por cuyo nacimiento se solicita la licencia. Tal certificación, la cual forma parte del presente convenio colectivo, contendrá la firma de la madre del menor recién nacido.

**Sección 3:** Tan pronto el unionado se reintegre a sus labores, éste deberá someter copia del certificado de nacimiento expedido por el Departamento de Salud.

**Sección 4:** Durante el periodo en que se disfrute de la licencia

por paternidad, el empleado sindicado devengará la totalidad de su sueldo. La licencia por paternidad no se concederá a unionados que estén en disfrute de licencia sin sueldo.

**Sección 5:** Esta licencia será extensiva a los empleados sindicados que adopten a un menor de edad preescolar, entendiéndose un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América. En estos casos, la licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, el unionado deberá someter al Director (a) de Recursos Humanos del CGE evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo (s) competente (s).

**Sección 6:** La solicitud de esta licencia se presentará a través del formulario que se aneja a este artículo y, por consiguiente, se hace formar parte de este Convenio Colectivo, el cual será presentado por el unionado al Director (a) de Recursos Humanos al momento de solicitarse esta licencia.



### Artículo XXVII LICENCIAS SIN SUELDO

**Sección 1:** Cuando un miembro de la Unidad Apropriada necesite una licencia sin sueldo, someterá una petición a la CUTE. La Unión elevará dicha petición al CGE y éste considerará la misma a base de los méritos del caso y sus necesidades. La solicitud deberá incluir el propósito de la licencia. Esta licencia deberá ser por un periodo no mayor de un (1) año; disponiéndose que a la expiración de dicho periodo, el CGE podrá conceder hasta un (1) año adicionales de licencia sin paga. Tanto la solicitud original, como la solicitud de extensión, deberán estar acompañadas de documentación actualizada a la fecha de dichas peticiones que sustente la justificación para las mismas y permita

al CGE realizar el análisis correspondiente.

**Sección 2:** Todo empleado (a) a quien se le autorice una licencia sin sueldo, una vez se reintegre a su trabajo, vendrá obligado (a) a pagar a la Unión las cuotas dejadas de satisfacer durante el período de dicha licencia, en plazos mensuales hasta la liquidación de dicha deuda.

**Sección 3:** La licencia sin sueldo se concederá a base de los méritos para propósitos como los siguientes:

- a. Para fines educativos, como la ampliación de su preparación académica, profesional o técnica.
- b. Para recibir adiestramiento y adquirir experiencia provechosa al servicio o para el desarrollo de conocimientos y prácticas relacionadas con el trabajo que el empleado ejecuta.
- c. Por razones personales, como el mejoramiento de la salud del empleado.
- d. Para asuntos sindicales.
- e. Por enfermedad prolongada o por haber sufrido una lesión no ocupacional que le impida asistir al trabajo.
- f. Para atletas de alto rendimiento según determinado por el Comité Olímpico de Puerto Rico para dedicarse a perfeccionar sus habilidades deportivas.
- g. Para prestar servicios como empleado de confianza en la oficina del gobernador o en la Asamblea Legislativa.
- h. Para empleados que han sido electos en las elecciones generales o sean seleccionados para cubrir las vacantes de un cargo público electivo en la rama ejecutiva o legislativa, incluyendo los cargos de comisionado residente, legislador, representante, senador y alcalde.
- i. A los empleados que así lo soliciten luego del nacimiento de un hijo (a). Disponiéndose que este tipo de licencia sin paga podrá concederse por un período de tiempo que no excederá se seis (6) meses a partir de que sea autorizada.

**Sección 4:** Licencia especial por enfermedad en la familia

("Family Medical Leave Act")

Cuando un empleado (a) unionado (a) solicite una licencia especial sin sueldo para atender la enfermedad del cónyuge, hijo (a), padre o madre, se le concederá la misma hasta doce (12) semanas a tenor con el "Family Medical Leave Act". De continuar la enfermedad del familiar antes mencionado, el empleado (a) podrá solicitar con anticipación una licencia especial sin sueldo que no excederá de seis (6) semanas adicionales. Para tener derecho a esta licencia, el empleado (a) unionado (a) deberá haber trabajado en el CGE por lo menos diez (10) meses inmediatamente antes de su solicitud.

**Sección 5:** Mientras se encuentre en uso de esta licencia, el empleado (a) retendrá su estatus como tal, pero no tendrá derecho a disfrutar de ninguno de los beneficios que se proveen en este Convenio Colectivo, salvo que otra cosa se disponga por las leyes aplicables al CGE, o por acuerdo de las partes o por el propio Convenio Colectivo.

**Sección 6:** Si al concluir la licencia concedida el empleado (a) no se reporta a trabajar, ni justifica las razones por las cuales no podrá regresar dentro de diez (10) días de vencida la licencia, se entenderá que ha renunciado a su empleo.

**Sección 7:** Los empleados (as) en disfrute de licencia sin sueldo para pasar a un puesto de confianza en otra agencia, o resultar electo para un cargo público, al terminar la misma, se reintegrarán en sus puestos y serán acreedores a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba, durante la vigencia de dicha licencia.

**Sección 8:** Todo empleado (a) en licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. En aquellos casos que como consecuencia de la licencia sin sueldo concedida, se haya reclutado un empleado temporero para ocupar el puesto del empleado en licencia sin sueldo o uno de menor clasificación, el empleado (a) o la CUTTE deberán notificar al CGE

con diez (10) días de anticipación sobre su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

**Sección 9:** Cuando un empleado (a) esté en disfrute de licencia sin sueldo por enfermedad prolongada al reintegrarse a su empleo deberá someter un certificado médico que indique su condición de salud. Si la Oficina de Recursos Humanos del CGE determina que tal condición no le permite realizar el trabajo en el CGE, podrá enviarlo a un médico particular.



**Artículo XXVIII**  
**LICENCIAS ESPECIALES**

**Sección 1: Licencia Militar**

**Sección 1.1:** Se concederá licencia militar conforme a lo siguiente:

- a) **Adiestramiento de la Guardia Nacional** - De conformidad con la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico, Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969, según enmendada, se concederá licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural a los empleados (as) que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva de los Estados Unidos de América durante el período en el cual estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieren sido ordenados (as) o autorizados (as) en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá al empleado (a) licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud de el empleado (a) se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste tenga acumulada.
- b) **Llamadas a Servicio Militar Activo Estatal** - Se

50

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

- 
1. cuando la seguridad pública lo requiera en casos tales como guerra, invasión, insurrección, rebelión, motín, desórdenes públicos o inminente peligro de los mismos;
  2. en casos de desastres naturales tales como huracán, tormenta, inundación, terremoto, incendios y otras causas de fuerza mayor;
  3. en apoyo a oficiales del orden público en funciones dirigidas al control del tráfico de narcóticos;
  4. para recibir, despedir y proveer servicios de transportación y escoltar a dignatarios y para participar en paradas, marchas, revistas militares y ceremonias análogas;
  5. cuando ésta constituya una alternativa viable para prestar servicios especializados en salud, equipo técnico de ingeniería o educación y por no estar los mismos igualmente disponibles de fuentes civiles, públicas o comerciales.

- c) **Servicio Militar Activo** - Se le concederá licencia militar, sin paga, a empleados (as) que ingresen a prestar servicio militar activo, en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Selectivo Federal, por un período de cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) años siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual ingresó. Si el empleado (a) extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar los periodos de servicio señalados, se entenderá que renuncia a su puesto y el CGE procederá a dejar vacante el mismo.

El empleado (a) no acumulará licencia de vacaciones ni

51

por enfermedad mientras disfruta de esta licencia militar.

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

e) El CGE responderá al (a la) veterano en el mismo cargo que ocupaba o trabajo que desempeñaba al tiempo de ser llamado (a) a las Fuerzas Armadas, si el veterano (a) lo solicita formalmente dentro de los seis (6) meses siguientes a su licenciamiento y exista el mismo puesto o cargo en que se desempeñaba u otro de igual categoría según dispuesto por la Carta de Derechos del Veterano, según enmendada.

**Sección 2: Licencia para Fines Judiciales**

a) Citaciones Oficiales - Cualquier empleado (a) citado (a) oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, tendrá derecho a disfrutar de licencia con paga por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.

b) Cuando el empleado (a) es citado (a) para comparecer como acusado o como parte interesada ante dichos organismos, no se le concederá este tipo de licencia. Por parte interesada se entenderá la situación en que comparece en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, tales como demandado o demandante en una acción civil, peticionario o interventor de una acción civil o administrativa. En tales casos el tiempo que usaren los empleados se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se les concederá licencia sin sueldo por el periodo utilizado para tales fines.

c) Además, se le concederá licencia con paga a un empleado (a):

1. cuando es citado (a) para servir como testigo, en capacidad no oficial, en beneficio del Patrono o del

Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en cualquier acción en que el Patrono o el Gobierno sea parte y el empleado (a) no tenga un interés personal en la acción correspondiente; y

2. cuando el empleado (a) comparece como demandado (a) o querrelado (a) en su carácter oficial y no ha sido suspendido administrativamente.

d) Cuando un empleado (a) fuese encontrado (a) no culpable en un caso por una infracción a la Ley de Vehículos y Tránsito del E.L.A. de Puerto Rico alegadamente incurrida mientras realizaba gestiones oficiales autorizadas del trabajo, se le concederá licencia con paga por el tiempo laborable invertido en la dilucidación de su caso, luego de presentar la determinación de no culpabilidad emitida por el foro correspondiente. En el interin, el tiempo utilizado por el empleado (a) se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se le concederá licencia sin sueldo por el periodo utilizado para tales fines.

e) Servicio de Jurado - Se le concederá licencia con paga, a todo empleado (a) que le sea requerido servir como jurado en cualquier tribunal de justicia, por el tiempo que deba realizar dichas funciones. El Patrono tendrá facultad para gestionar del tribunal correspondiente que el empleado (a) sea excusado de prestar este servicio.

f) En el caso en que el empleado (a), estando sirviendo como jurado, sea excusado por el tribunal por el periodo de uno o varios días, éste deberá reintegrarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales, tales como agotamiento o cansancio de el empleado (a) que se atribuya a su servicio como jurado, por razón de sesiones de larga duración o nocturnas en cuyo caso se le cargarán las ausencias correspondientes a licencia de vacaciones acumuladas por el empleado (a). En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumulada se le considerará como licencia sin sueldo.

g) Reembolso de dietas y millaje por servicios rendidos como Jurado o Testigo - El empleado (a) que disfrute



de licencia judicial o para comparecer como testigo según dispuesto en el inciso anterior, tendrá derecho al reembolso de dieta y millaje según dispuesto por la Ley para la Administración del Servicio de Jurado de Puerto Rico, Ley Núm. 281 de 27 de septiembre de 2003, y a tenor con lo establecido por el "Reglamento para fijar gastos de viaje, dietas y alojamiento para testigos en los casos civiles" de 17 de marzo de 2004, de la Oficina de Administración de Tribunales y el "Reglamento para fijar honorarios, gastos de viaje, dietas y alojamiento para jurados y testigos en casos criminales" de 1 de julio de 2004, de la Oficina de Administración de Tribunales. La prohibición para el pago de honorarios establecida por ambos reglamentos es de aplicación a los empleados (as) del CGE.

**Sección 3: Permiso por Funerales**

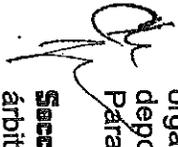
**Sección 3.1:** Todo empleado (a) miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a disfrutar de un permiso por funeral de tres (3) días laborables con sueldo en caso de fallecimiento de cualquiera de sus padres, cónyuge, de hijos (as) o hermanos (as). En caso de fallecimiento de uno de sus suegros, se concederá dos (2) días con paga. El empleado (a) deberá radicar una solicitud de licencia acompañada de cualquier documento que evidencie el fallecimiento de su familiar.

**Sección 3.2:** Si el empleado (a) tuviera que viajar fuera de la Isla de Puerto Rico, se le concederán dos (2) días laborables adicionales. El empleado (a) deberá radicar una copia del certificado de defunción y/o prueba del viaje que realizará fuera del país.

**Sección 3.3:** Los días libres del trabajador (a) no serán considerados para el cómputo de esta licencia.

**Sección 4: Licencia con paga para representar a Puerto Rico en competencias deportivas dentro o fuera del país**

**Sección 4.1:** Se autorizará una licencia deportiva a todo empleado (a) miembro de la Unidad Apropriada que ha sido certificado (a) como deportista por el Comité Olímpico de Puerto Rico y/o el Departamento de Recreación y Deportes para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Panamericanos, Centroamericanos o en Campeonatos Regionales y Mundiales. En el caso de personas con impedimentos, éstas deben ser debidamente certificadas por el Secretario de Recreación y Deportes como deportistas para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos previa certificación de la organización local reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos, el Comité Paralímpico.



**Sección 4.2:** El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados (as) y/o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas correspondientes.

**Sección 4.3:** El empleado (a) miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a una licencia deportiva especial hasta un máximo de treinta (30) días laborables anuales. Los días no utilizados serán acumulados hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días. El empleado (a) cumplirá con los requisitos establecidos en la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada por la Ley Núm. 38 de 23 de julio de 1992 y la Ley Núm. 488 de 23 de septiembre de 2004.

**Sección 4.4:** Los empleados (as) deportistas miembros de la Unidad Apropriada podrán ausentarse de su empleo durante el período en que estuvieren participando en dichas competencias, hasta cuarenta y cinco (45) días laborables al año, de tenerlos acumulados, sin que se descuente de su sueldo. Cuando el empleado (a) no cuente con los días de licencia deportiva acumulados, los días en exceso le serán descontados de su licencia de vacaciones.

**Sección 4.5:** Todo empleado (a) deportista miembro de la Unidad Apropriada certificado (a) por el Comité Olímpico o por

el Secretario de Recreación y Deportes para representar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico en las competencias indicadas, presentará al CGE, con diez (10) días de anticipación, copia certificada del documento que le acredita para representar al país, el cual contendrá información sobre el tiempo en que habrá de estar participando en la referida competencia.

**Sección 5: Licencia con paga para representar a Puerto Rico en Congresos de Capacitación Sindical dentro o fuera del País**

**Sección 5.1:**

Esta licencia será concedida luego de recibirse la solicitud escrita de la organización que auspicie la actividad. La licencia estará limitada a un empleado (a) sindicado (a) por actividad que será seleccionado (a) por la CUTE para cada actividad, hasta un máximo de una (1) actividad anual. Al otorgarse esta licencia, se considerará las necesidades del CGE.

**Sección 5.2:**

La licencia no excederá la duración de tres (3) días laborables por actividad y no conllevará el pago de gastos por alojamiento, dieta, millaje o cualquier otro relacionado con la asistencia a la actividad.

**Sección 6: Licencia por Servicios Voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico, antes Defensa Civil (Ley Núm. 211 de 2 de agosto de 1999, según enmendada)**

**Sección 6.1:**

Se concederá licencia con paga por el tiempo en que un(a) empleado(a) preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, en adelante AEME, en casos de desastre, o por razones de adiestramientos cortos que se le han requerido oficialmente, cuando éstos son miembros de la AEME. Por casos de desastre se entenderá situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la AEME. Para disfrutar de dicha licencia, el empleado (a) deberá someter al CGE lo siguiente:

a. Evidencia oficial de que pertenece al Cuerpo de Voluntarios de la AEME. Posterior a la prestación de los servicios voluntarios deberá someter certificación de la AEME, acreditativa de los servicios prestados y del período de tiempo por el cual prestó los mismos.

b. En el caso en que el empleado (a) no pertenezca a la AEME, pero por razón de la emergencia se integre con la AEME en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a la agencia certificación de la AEME acreditativa de los servicios prestados y del período de tiempo por el cual sirvió.

**Sección 7: Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo**

**Sección 7.1:**

Se concederán dos (2) horas a cualquier empleado (a) mientras asiste a tomar exámenes o a entrevistas de empleo en cualquier agencia gubernamental.

**Sección 7.2:**

Para tener derecho a la referida licencia, el empleado (a) deberá solicitar el tiempo con anticipación y deberá presentar evidencia oficial de las gestiones que se encontraba realizando y el tiempo utilizado.

**Sección 8: Licencia para realizar gestiones de Seguro Social, Retiro y Asociación de Empleados del ELA, ASUME y para obtener o renovar licencias profesionales para retener el puesto en el CGE. El CGE concederá tres (3) horas anuales, no acumulables, cuando un empleado (a) de la Unidad Apropiada tenga que realizar gestiones de ingreso, reclamaciones, y/o exámenes médicos en la Administración de Seguro Social, Administración de Sistemas de Retiro, Asociación de Empleados del ELA y la Administración para el Sustento de Menores.**

El empleado (a) deberá notificar con anticipación la gestión a realizar y presentar evidencia acreditativa al CGE de que utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones antes

mencionadas.

**Sección 9: Licencia con sueldo para Asuntos Municipales**

Cuando un miembro de la Unidad Apropriada sea elegido para ocupar un cargo en la Legislatura Municipal, para el cual no se disponga remuneración económica, entendiéndose pago de dietas, el CGE le concederá una licencia especial con paga para el desempeño de su cargo sin descontarle de su salario.

Esta licencia no podrá exceder de cinco (5) días laborales anuales, no acumulables. El Legislador (a) Municipal tendrá la responsabilidad de presentar a la Oficina de Recursos Humanos del CGE, la citación por escrito a la Sesión, reunión, vista ocular, etc., para la concesión de esta licencia.

**Sección 10: Licencia para participar como miembro de una Junta Examinadora o una Junta de Gobierno de las Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**

Esta licencia se otorgará a cualquier empleado (a) incluido (a) en la Unidad Apropriada que sea nombrado (a) por el Gobernador de Puerto Rico para servir como miembro de alguna de las Juntas antes señaladas y, como tal, preste algún servicio a las mismas durante horas laborales sin recibir remuneración por tal servicio.

**Sección 11: Programa de Ayuda al Empleado**

**Sección 11.1:** Los empleados (as) incluidos (as) en la Unidad Apropriada tienen derecho a acogerse al Programa de Ayuda al Empleado (PAE) existente en el CGE.

**Sección 11.2:** El PAE es un programa que provee ayuda profesional en el manejo de problemas personales que afectan la capacidad para funcionar adecuadamente en el trabajo, en el hogar o en la sociedad. Este Programa existe para los beneficios de aquellos empleados (as) que debido a problemas de alcoholismo, drogadicción y otras condiciones

de carácter físico, emocional, o situación familiar, o de otro tipo, pueda afectar la labor del empleado, mermando su rendimiento o provocando deterioro de las relaciones de trabajo. Como parte de este programa, el CGE y la CUTTE constituirán un Comité de Ayuda Ocupacional ("CAO") integrado por un (1) representante de cada una de las partes. La función de este comité será orientar a los (as) empleados (as) sindicados (as) y viabilizar la utilización de los servicios del programa.

**Sección 11.3** El empleado (a) podrá hacer uso del PAE de manera voluntaria, o cuando un director (a) o un supervisor (a) lo refiera al CAO. El CAO podrá referir a un empleado (a) sindicado (a) para la atención del PAE cuando éste confronte problemas que le afecten su trabajo según lo definido en la sección 11.2 y después de haberle ofrecido la correspondiente orientación. Al empleado (a) sindicado (a) se le garantizará toda la privacidad y derechos que en Ley le asistan.

**Sección 11.4** El empleado (a) sindicado (a) que haga uso del PAE de modo voluntario, tendrá derecho a recibir los servicios del PAE por el tiempo que requiera su tratamiento, con cargo a las licencias por enfermedad, vacaciones, licencia por tiempo compensatorio acumulado o licencia sin sueldo. El CGE tomará en consideración la (s) recomendación (es) hechas por el profesional competente que esté atendiendo su caso y el (de la) empleado (a) tendrá que presentar evidencia de que estuvo recibiendo dicho tratamiento ambulatorio.

**Sección 11.5** El empleado (a) sindicado (a) que haga uso del PAE luego de haber sido referido al mismo por el CAO, tendrá derecho a recibir los servicios del PAE por el tiempo que requiera su tratamiento con cargo a su licencia por enfermedad. De el empleado (a) no contar con la acumulación de licencia por enfermedad, el CGE autorizará hasta dos (2) horas durante cinco (5) días de tratamiento ambulatorio. Este beneficio se concederá sólo una vez por condición. Disponiéndose, además, que en los casos en que esta licencia especial sea reclamada en más de una ocasión, dicho caso no puede estar relacionado con la condición anterior. El (la)

empleado(a) tendrá que presentar evidencia de que estuvo recibiendo tratamiento ambulatorio. Del (la) empleado(a) necesitar tiempo adicional para tratamiento ambulatorio y continuar sin balance alguno en su licencia por enfermedad, dicho tiempo adicional será descontado de su licencia por tiempo compensatorio y, en caso de no contar con ésta, de su licencia de vacaciones. De el empleado (a) no contar con balance alguno en sus licencias por enfermedad, tiempo compensatorio, o vacaciones, se le concederá licencia sin sueldo para asistir a tratamiento ambulatorio. Disponiéndose que, en todo caso, el empleado (a) deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento.

**Sacción 11.6** Cuando un Director (a) o supervisor (a) de un área de trabajo decida referir al CAO a un empleado (a) por razón de problemas de asistencia, tardanzas, bajo rendimiento, alcoholismo, drogadicción u otra condición de carácter físico o emocional que pudiese estar afectando la labor del empleado, deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Haber exhortado verbalmente al empleado (a).
2. Haber determinado que procede un referido.

**Sacción 11.7** Al momento del referido, el Director y/o supervisor podrá solicitar la cooperación de el Delegado (a) de la Unión correspondiente a la facilidad física o división donde labora el empleado (a) sindicado (a), con el fin de establecer y facilitar un plan de acción de ayuda dirigido a que éste (a) pueda corregir sus problemas de rendimiento dentro de un periodo de tiempo razonable y se pueda evitar la imposición de acciones disciplinarias.

**Sacción 11.8** Lo anteriormente expuesto no limitará al Director (a) o Supervisor (a), según aplique, a imponer medidas correctivas o recomendar acciones disciplinarias dependiendo de la gravedad de la conducta observada por el empleado (a).

**Sección 12: Licencia para Visitar Escuelas donde estudian los Hijos Menores de Edad de los Unionados**

**Sacción 12.1:** El Patrono concederá a los empleados (as) incluidos en la Unidad Apropriada que tengan hijos (as) menores de edad en escuelas públicas o privadas en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ya sean maternas, primarias o secundarias, tiempo laborable para indagar sobre la conducta o aprovechamiento escolar de sus hijos (as).

**Sacción 12.2:** A estos efectos, el Patrono concederá cuatro horas laborables cada semestre escolar, sin reducción de su paga o de sus balances de otras licencias, a todo empleado (a) incluido (a) en la Unidad Apropriada para atender necesidades educativas de sus hijos (as). Este tiempo podrá ser utilizado cuando la institución educativa requiera la presencia de uno de los padres o custodio legal, o a iniciativa de uno de los padres o custodio legal.

**Sacción 12.3:** El empleado (a) notificará a su supervisor en cuanto al uso de esta licencia e inmediatamente después de hacer uso de la misma, el empleado (a) deberá presentar la evidencia escrita que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.

**Sacción 12.4:** Los(as) empleados(as) tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. A tales efectos, el Patrono podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

**Sacción 12.5:** Esta licencia sólo podrá ser utilizada por uno de los padres o custodios legales del menor. Como excepción, en situaciones extraordinarias y altamente meritorias que requieran la presencia de más de uno de los padres o custodios legales, si no hubiere otras alternativas, y siempre que se evidencie debidamente, podrá concederse permiso a ambos padres o custodios legales, cuando ambos sean empleados del Patrono.

**Sección 13: Licencia para llevar los hijos (as) a vacunar-**

El CGE concederá dos (2) horas laborables a los

empleados que lo soliciten para llevar a sus hijos (as) a programas de inmunización aprobados por el Departamento de Salud. El empleado (a) deberá presentar evidencia acreditativa de la gestión realizada.

**Sección 14: Licencia para Donar Sangre**

El CGE concederá una licencia a todo (a) empleado (a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo, que así lo solicite, para donar sangre. Esta licencia se extenderá hasta un máximo de dos (2) horas al año. El empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada presentará evidencia acreditativa de que se utilizó el tiempo concedido para el disfrute de estallicencia.



**Artículo XXIX  
LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO**

**Artículo XXIX**

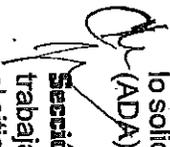
**Sección 1:** En caso de que un empleado (a) sindicado (a) sufra un accidente relacionado con el trabajo que le impida asistir al mismo y esté bajo tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado ("CFSE"), tendrá derecho a una licencia con paga completa con cargo a su licencia por enfermedad o por vacaciones.

**Sección 2:** Cuando un empleado (a) miembro de la Unidad Apropriada sufra un accidente o enfermedad ocupacional, el Patrono le reservará el trabajo por un término de tiempo de un (1) año de conformidad a la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo de Puerto Rico. Si el (la) empleado (a) está en trámites para acogerse al Sistema de Retiro luego de haber cumplido el término de un (1) año, continuará protegido para fines de reserva de empleo, hasta que el Sistema de Retiro decida finalmente sobre su solicitud.

**Sección 3:** Todo empleado (a) accidentado (a) vendrá obligado (a) a suscribir un documento comprometiéndose a endosar a favor

del CGE y remitirle los cheques expedidos a su favor, por la CFSE, que conforme a la Sección 1 precedente correspondan al CGE, por éste continuar pagando el salario al empleado. Además, el (la) empleado (a) autorizará en dicho documento al CGE, descontar de su salario o de cualesquiera otros haberes que le correspondan, el importe adeudado por tal concepto, en caso de que incumpla su obligación de endosar y remitir a la agencia los cheques que reciba del CFSE.

**Sección 4:** Cuando el (la) empleado (a) sea dado (a) de alta por la CFSE en condiciones de trabajar, el Patrono lo empleará en el mismo puesto que tenía antes del accidente. En caso de que la incapacidad física y/o estado de salud del empleado (a) haya merinado por motivo del accidente o enfermedad, según determinación de la CFSE o de la Comisión Industrial, el CGE proveerá Acomodado Razorable a los (las) trabajadores (as) que así lo soliciten bajo las disposiciones del American with Disabilities Act (ADA).



**Sección 5:** Todo empleado (a) que sea dado de alta para trabajar deberá presentarse a su trabajo, ante su supervisor (a), en el sitio donde trabajaba cuando sufrió el accidente, en la fecha que indica el alta, a menos que apele la decisión de la CFSE alegando no poder desempeñarse en su trabajo, en cuyo caso deberá notificar de dicha apelación al CGE el que le autorizará el disfrute de sus licencias acumuladas, si algunas, o licencia sin sueldo, hasta que el caso sea visto en apelación y se tome una determinación por la Comisión Industrial o por la CFSE sobre si el empleado (a) tiene derecho a recibir tratamiento en descanso. En caso de que la determinación anterior fuera que puede trabajar, deberá presentarse a su trabajo ante su supervisor (a) de la Unidad donde trabajaba, en la fecha en que indique tal determinación.

**Sección 5:** El CGE concederá el tiempo necesario a los empleados (as) que tengan que reportarse a un dispensario de la CFSE para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, con cargo a su tiempo compensatorio acumulado. Del empleado (a) no contar con la acumulación de tiempo compensatorio, el CGE autorizará hasta un máximo de cinco (5) citas por cada año de la vigencia de este Convenio Colectivo, no acumulables para otros

años, en un dispensario de la CFSE para recibir tratamiento ambulatorio por orden facultativa. El empleado tendrá que presentar evidencia de que estuvo recibiendo dicho tratamiento ambulatorio. Del empleado (a) haber utilizado las cinco (5) citas antes mencionadas, y necesitar tiempo adicional para tratamiento ambulatorio, dicho tiempo adicional le será descontado de su licencia por enfermedad y, en caso de no contar con ésta, de su licencia de vacaciones. Del empleado no contar con balance alguno en sus licencias por tiempo compensatorio, enfermedad o vacaciones, se le concederá licencia sin sueldo para asistir a un dispensario de la CFSE a recibir tratamiento ambulatorio. Disponiéndose que, en todo caso, el empleado (a) deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento.

**Sección 7:** Cuando un empleado sufre un accidente del trabajo y esté bajo tratamiento de la CFSE, conforme a lo dispuesto en la Sección 1 de este Artículo, acumulará licencia por vacaciones y licencia por enfermedad siempre y cuando se reintegre a su trabajo.

**Sección 8:** En el día en que el empleado (a) sufra un accidente de trabajo y, por consiguiente, tenga que reportarse al dispensario correspondiente ese mismo día, no se le descontará dicho tiempo de ninguna licencia.



**Artículo XXX**  
**LICENCIA SINDICAL**

**Sección 1** El CGE concederá hasta ocho (8) horas mensuales, no acumulables, sujeto a la necesidad de utilizar las mismas y manteniendo un registro de éstas con su supervisor (a) inmediato (a), al empleado (a) que se desempeñe como Delegado (a) General del Sindicato de Empleados del Consejo General de Educación durante la vigencia de este Convenio Colectivo, sin cargo a ninguna licencia ni a su salario, para discutir asuntos oficiales de los empleados (as) incluidos (as) en la Unidad Apropriada, con los propios empleados (as), los delegados, o para discutir con sus asesores o en cualquier otra gestión relacionada

con la administración de este Convenio, siempre y cuando este empleado no sea nombrado como un delegado de la Unión a tenor con el Artículo VII de este Convenio Colectivo.

**Sección 2:** En ausencia del Delegado (a) General de la Unión, el Delegado (a) Alterno (a) o el Delegado (a) tendrá autorización para utilizar dichas horas o lo que reste de las mismas, con previa notificación escrita al Director (a) de Recursos Humanos del CGE.

**Sección 3:** Según establecido en el Artículo VII de este Convenio Colectivo, para el cómputo de este tiempo, no se tomará en consideración el tiempo dedicado a (1): casos de Arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en que el delegado (a) comparezca como testigo o representante de la CUTE; (2) casos en que el delegado (a) comparezca ante el Comité de Ajuste del Procedimiento para Querrelas establecido en este Convenio Colectivo; y (3) en circunstancias extraordinarias según definidas en la Sección 12 del Artículo VII de este Convenio Colectivo.

**Sección 4:** El CGE concederá Licencia Sindical a los empleados (as) sindicados (as) que se desempeñen como miembros del Consejo de Delegados del Sindicato de Empleados del Consejo General de Educación para sus reuniones ordinarias. Según surge del Artículo VI, de la Constitución del antedicho sindicato aprobada el 7 de septiembre de 2007, el Consejo de Delegados se compondrá de tres (3) miembros. Estas reuniones serán notificadas previamente de modo que no se afecten los servicios que rinde el CGE y estarán limitadas a una (1) reunión trimestral durante un período de siete y media (7 ½) horas.



**Artículo XXXI**  
**COSTOS DE TRASPORTACION, MILLAJE Y DIETAS**

**Sección 1** Todo empleado sindicado a quien se le requiera viajar en un automóvil de su propiedad para realizar trabajos oficiales o cuando a un empleado le sea requerido que se reporte a

trabajar fuera del lugar habitual de trabajo, le aplicará las disposiciones del Reglamento de Viajes promulgado por el CGE, sujeto a las siguientes disposiciones:

- 1.1 Se le reembolsará el millaje incurrido a razón de cincuenta centavos (\$.50) por milla o conforme a la reglamentación aplicable de ser superior.
- 1.2 En viajes que un empleado transporte a otro empleado, en el referido vehículo, al empleado se le concederá un reembolso de diez centavos (\$.10) adicionales por milla, por cada pasajero adicional por milla recorrida.
- 1.3 El empleado tendrá derecho a recibir las dietas que en adelante se estipulan:

En viajes o asuntos oficiales dentro de los límites jurisdiccionales de P.R.:

Si el empleado debe partir de su casa antes de las 6:30 a.m. recibirá cinco dólares (\$5.00) por desayuno.

Si el empleado debe permanecer fuera durante su periodo para almorzar, recibirá nueve dólares (\$9.00) de almuerzo. Si el empleado debe permanecer fuera y no regresa antes de las 7:00 p.m. recibirá nueve dólares con cincuenta centavos (\$9.50) por cena.

En viajes o asuntos oficiales fuera de los límites jurisdiccionales de P.R., los reembolsos se realizarán según las disposiciones del reglamento promulgado por el CGE.

- 1.4 Los gastos de alojamiento serán sufragados por el CGE a base de los gastos realmente incurridos. El CGE coordinará el lugar de alojamiento según sus procedimientos de adquisición de bienes y servicios. De surgir la necesidad de coordinar el alojamiento de un empleado, el mismo deberá contar con la aprobación expresa del Presidente del CGE o su representante autorizado.
- 1.5 El pago en cheque o depósito directo por concepto de dietas y millaje se efectuará dentro de los próximos treinta (30) días laborables de haberse rendido el informe de dietas y millaje por el empleado a su supervisor inmediato o la persona designada por éste para tal propósito. El empleado someterá un informe de dietas y millaje por mes dentro de los primeros diez (10) días calendario del próximo mes.

**Sección 2:** Cuando a un miembro de la Unidad Apropriada se le autorice utilizar su vehículo de motor privado para uso oficial, tendrá la cubierta del seguro de responsabilidad pública del CGE.

#### Artículo XXXII

### DESPERFECTOS EN EQUIPOS DE LA PLANTA FISICA O SERVICIOS ESENCIALES

**Sección 1:** En caso de que surjan desperfectos en el sistema eléctrico, sistema de acueductos, o sistema de acondicionadores de aire o cualquier mejora en la planta física que no puedan ser reparados en un tiempo razonable y que dificulte continuar las labores, se llevará a cabo el siguiente procedimiento:

**Sección 2:** El Delegado de la Unión que corresponda y la persona designada por el Presidente del CGE para el manejo de situaciones de desperfectos en el centro de trabajo, se reunirán para obtener información sobre la avería o desperfecto y el tiempo estimado que tomará su reparación.

**Sección 3:** Una vez se determine lo anterior, se procederá según se describe a continuación:

- a. De ocurrir una situación, desperfecto o avería que provoque que no haya agua, servicio de energía eléctrica o sistema de acondicionadores de aire, conforme expuesto en la Sección 1 de este Artículo, luego de haber transcurrido dos (2) horas consecutivas, cesarán las labores hasta el día laborable siguiente, sin descuento alguno en las licencias o sueldos de los empleados sindicados.
- b. Excepto, en situaciones donde las necesidades del servicio requieran que algún personal se mantenga realizando sus funciones por urgencia e importancia de éstas. En estos casos, se discutirá dicha situación con el Delegado de la Unión; y el Patrono proveerá un ambiente de trabajo seguro y adecuado para continuar con las labores.

- c. En los casos en que se afecte la salud de empleados (as) que tengan condiciones debidamente documentadas, estos se discutirán entre la Unión y el Patrono, o las personas designadas, según sea el caso. Estos serán reubicados donde tengan acceso al servicio interrumpido antes de las dos (2) horas o se despacharán a sus hogares.



**Artículo XXXIII**  
**BONO DE NAVIDAD**

**Sección 1:** El Patrono otorgará un Bono de Navidad, para el primer año de vigencia del Convenio Colectivo, de ciento cincuenta dólares (\$150.00) sobre la cantidad establecida en la Ley Num. 34 de 12 de junio de 1969, según enmendada. El Bono de Navidad se pagará la primera semana de cada diciembre.

**Sección 2:** Si por legislación se concede un Bono de Navidad a los empleados (as) cubiertos por la Ley Núm. 45, que sea mayor a la cantidad de dinero acordada en este Artículo, el Bono de Navidad aquí acordado se ajustará a lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos.

**Sección 3:** En aquellos casos en que antes del 30 de noviembre el empleado cubierto por este Convenio Colectivo haya trabajado por un período de seis (6) meses o más, hubiere muerto o se hubiere acogido al retiro, o hubiere sido reclutado por las fuerzas armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho al Bono de Navidad en proporción al total del salario devengado durante el año, al igual que si hubiere continuado en servicio activo hasta la terminación del Convenio Colectivo.

**Sección 4:** Las licencias con paga por enfermedad y por maternidad se considerarán tiempo trabajado a los efectos del pago de este bono.

**Sección 5:** El tiempo que se disfrute de licencia sin sueldo no se tomará en consideración para el cómputo del tiempo trabajado a

los efectos del pago del bono excepto en aquellos casos en que la licencia sin sueldo sea por motivo de enfermedad. En este último caso, dicho período se considerará como tiempo trabajado para efectos del bono.

**Sección 6:** El pago de Bono de Navidad se regirá por las disposiciones de Ley, en relación a que empleados cualifiquen para dicho bono en proporción al tiempo rendido a sus labores en el CGE y en otras agencias gubernamentales.



**Artículo XXXIV**  
**DERECHOS ADQUIRIDOS**

**Sección 1:** Todo derecho, concesión, beneficio o acomodo del cual disfruten los empleados (as) cubiertos por este Convenio subsistirá a la firma del mismo siempre y cuando no haya sido revocado o alterado en este Convenio, bajo los mismos términos y condiciones en las que fueron concedidos por la autoridad nominadora.

**Artículo XXXV**  
**SALUD Y SEGURIDAD**

**Sección 1:** El Patrono proveerá a los trabajadores miembros de la Unidad Apropiada, las medidas, condiciones y métodos que sean necesarios para la prevención de accidentes y para asegurar unas condiciones de trabajo libre de riesgos a la salud y seguridad del trabajador (a).

**Sección 2:** El Patrono y la Unión crearán un Comité de Salud y Seguridad que estará integrado por dos (2) representantes de cada una de las partes. Este Comité podrá realizar inspecciones para identificar riesgos en el lugar de trabajo y hacer recomendaciones al Presidente del CGE para su corrección, antes de recurrir a los foros y organismos correspondientes.

**Sección 3:** El Patrono hará los arreglos necesarios para proveer transportación en caso de ocurrir un accidente en el trabajo que requiera trasladar al empleado lesionado al centro de tratamiento más cercano de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

**Sección 4:** Se le concederá tiempo razonable a los representantes de la CUTTE para asistir a las reuniones y actividades debidamente convocadas por el Comité establecido en la Sección 2 de este Artículo, sin que se afecten sus salarios o licencia alguna.

**Sección 5:** Con el propósito de promover la seguridad y la salud en el trabajo, el CGE aportará el costo de los adiestramientos y/o seminarios que promuevan la salud y seguridad en el trabajo a los miembros del Sindicato, conforme lo permitan las necesidades del servicio y sin costo alguno para éste. Estos adiestramientos y/o seminarios se ofrecerán a través de ORHELLA o cualquiera otra agencia gubernamental o recurso disponible. El tiempo invertido en dichos seminarios y/o adiestramientos no se descontará de ninguna licencia pero de extenderse los mismos fuera de la jornada laborable se acumulará con tiempo compensatorio.

**Sección 6:** El tiempo que los (as) Representantes de la Unión dediquen en este Comité se regirá por el Artículo VII, Delegados, del presente Convenio Colectivo.



**Artículo XXXVI**

**ADIESTRAMIENTO**

**Sección 1:** El Patrono, en su propósito de alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio público, establecerá y desarrollará programas de adiestramiento y capacitación para el desarrollo de su personal, sujeto a la disponibilidad de fondos.

**Sección 2:** Los planes de adiestramiento, capacitación y desarrollo de recursos humanos se harán basados en un estudio de necesidades y prioridades programáticas del Patrono. Los adiestramientos también incluirán áreas específicas relacionadas con la profesión o labor técnica especializada que realicen los miembros de la Unidad Apropriada en el CGE. En estos casos se reconocerán como tales; seminarios, programas, cursos o conferencias. La CUTTE podrá someter al Patrono sus recomendaciones sobre el particular.

**Sección 3:** La selección de los candidatos a estos adiestramientos la hará el Patrono a base de las necesidades del personal y del Patrono, solicitudes hechas, recomendación de los supervisores y de la CUTTE, y la relación de la clasificación del personal y las funciones que desempeña o que podría desempeñar con el tema del adiestramiento. El CGE no discriminará en el proceso de selección de los candidatos para estos adiestramientos.

**Sección 4:** El Patrono mantendrá en el expediente de cada uno de sus empleados, un historial de los adiestramientos en los que estos participen. Dicho historial podrá ser utilizado como una de las fuentes de referencia para la toma de decisiones relativas a ascensos, traslados, asignaciones de trabajo, evaluaciones y otras acciones de personal. El historial de adiestramiento del empleado podrá incluir evidencia de participación en adiestramientos por iniciativa propia, en entidades educativas reconocidas.



**Artículo XXXVII PROGRAMA DE BECAS E**

**INCENTIVOS PARA ESTUDIO**

**Sección 1:** El Patrono podrá establecer un Programa de Becas para estudios post- secundarios con el propósito de mejorar y capacitar al personal para aquellas áreas altamente técnicas y de difícil reclutamiento según las necesidades del servicio.

**Sección 2:** Los beneficiarios del Programa de Becas para estudios vendrán obligados a prestar servicios al CGE por tiempo igual al doble del tiempo de estudio, una vez terminados los mismos. Asimismo, el Patrono vendrá obligado a emplear a los becarios en acuerdo a las posibilidades económicas del CGE y necesidades del servicio expuestas en el contrato de estudio.

**Sección 3:** En la concesión de becas se cumplirá con los siguientes requisitos:

- a. Se anunciarán las oportunidades para el otorgamiento de becas.
- b. Los candidatos competirán en igualdad de condiciones.
- c. Se seleccionarán candidatos de entre los que resulten cualificados. Si luego de anunciadas las oportunidades y completados los procedimientos hubiera sólo un candidato cualificado, podrá concederse a éste la beca.
- d. Se podrán conceder becas sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio, y las calificaciones de los empleados, así lo justifiquen. En estos casos se le notificará a la CUTE las circunstancias que justifiquen tal concesión dentro de los siguientes diez (10) días laborables de la selección del empleado (a). Las becas sin oposición se anunciarán internamente mediante convocatoria para saber si hay más de un (1) candidato (a) interesado (a) en la misma.
- e. Las personas seleccionadas para obtener becas para estudios formalizarán contratos comprometiéndose, entre otras cosas, a trabajar en el CGE por el tiempo establecido en la Sección 2 de este Artículo.
- f. Toda persona a quien se le haya concedido una beca para estudios que no cumpla con la obligación contraída, reembolsará la cantidad invertida de los fondos desembolsados y no será elegible para futuras otorgaciones de becas.

**Sección 4:** La determinación para la otorgación de becas no será arbitraria ni caprichosa.

**Sección 5:** Todo becario que sea nombrado al completar sus estudios, someterá la evidencia de la obtención del grado y estará exento de tomar el examen correspondiente a la clase de puesto, o su equivalente en otros planes de valoración, para la cual se le otorgó la beca.

**Sección 6:** La Unión podrá hacer recomendaciones sobre las solicitudes de becas, las cuales serán concedidas o rechazadas en última instancia por el Patrono, a su discreción.

**Sección 7:** El CGE concederá licencia sin sueldo al empleado, por el tiempo laborable durante la vigencia de la beca. No obstante, podrá cargar el mismo a vacaciones o tiempo compensatorio.

### Artículo XXXVIII PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

**L**as partes en este Convenio Colectivo acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. Además, las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar, prontamente, cualquier querrela. El término "controversia" comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surjan en cualquier unidad o dependencia del CGE y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio Colectivo. Las quejas o querrelas podrán ser presentadas por la Unión, o por el Patrono, y se tramitarán conforme a los mecanismos creados en este Artículo y según las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

#### Sección 1: Contenido de las Querellas

- Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:
- nombre del o los querellantes, si aplica;

- clasificación del puesto del o los querellantes, si aplica;
- División y el lugar de trabajo en el que laboran los querellantes involucrados o donde surgió la querrela;
- los hechos, incluyendo fecha, hora exacta o aproximada, y fundamentos que provocan el inicio de la querrela;
- remedio solicitado por el empleado (a), por la Unión o por el Patrono;
- disposiciones del Convenio Colectivo o Reglamento, alegadamente violentadas; y
- la fecha de entrega de la querrela.

**Sección 2: Términos**

Todos los términos relacionados a la presentación de una querrela en todas las etapas de este procedimiento, serán improporables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que el CGE y la CUTTE a través de sus representantes oficiales decidan, por mutuo acuerdo, extender cualquier término en particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Consecuentemente, cualquier querrela que no sea presentada dentro de los términos dispuestos a continuación en cada uno de los pasos o etapas del procedimiento, estará prescrita. No obstante lo anterior, las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento con el fin de adelantar la solución final de una querrela o someterla directamente a Arbitraje.

**Sección 3: Primera Etapa**

a. Cualquier querrela que surja, según las disposiciones de este Artículo, será discutida en primera instancia dentro del término de diez (10) días laborables, desde el momento en que surja, con el Supervisor inmediato o el Director del centro de trabajo del empleado (excepto en los casos en que una controversia se origine por una acción tomada directamente por el Patrono), teniendo la obligación el Director o el Supervisor de contestar la misma por escrito dentro de los siguientes diez (10) días después de haberse discutido la misma con el Delegado o Representante de la CUTTE.

- b. De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del primer paso, al Comité de Ajuste, según se dispone en la Sección 4, de este Artículo.
- c. En los casos en que la controversia surja como resultado de una decisión o acción tomada por el Presidente del CGE o sus Directores Auxiliares, la querrela se radicará en la Segunda Etapa de este procedimiento (Comité de Ajuste).

**Sección 4: Segunda Etapa (Comité de Ajuste)**

La Segunda Etapa consistirá de un Comité de Ajuste compuesto por cuatro (4) miembros, dos (2) del CGE y dos (2) de la CUTTE. Los representantes del CGE serán el Director (a) de Recursos Humanos o su representante y otro representante que éste (a) designe. Los representantes de la CUTTE serán el Presidente del Capítulo y/o Vicepresidente u otro representante designado por la Unión. El Comité de Ajuste entenderá en las querrelas después de finalizada la primera etapa, excepto cuando se disponga en este Convenio Colectivo que entenderá en primera instancia, en cuyo caso la querrela deberá radicarse dentro de los diez (10) días laborables siguientes al momento en que se tenga conocimiento de la alegada violación. Las apelaciones al Comité de Ajuste se radicarán dentro de un término improporable de diez (10) días siguientes al recibo de la decisión emitida en la primera etapa. El Comité de Ajuste deberá reunirse dentro de los diez (10) días siguientes a la radicación de la querrela para iniciar la discusión de ésta, y deberá resolverla misma en un término que no excederá de quince (15) días desde su radicación. Este término podrá ser prorrogado por acuerdo de los miembros del Comité de Ajuste. No obstante, se adjudicará la querrela en contra de aquella parte, sea el querellante o el Patrono, que se ausente sin justa causa de cualquier reunión convocada ante el Comité de Ajuste. La querrela podrá ser dilucidada siempre que, al menos, un representante de ambas partes esté presente. El Comité de Ajuste levantará Actas de todas sus reuniones, las mismas serán firmadas por sus respectivos representantes y formarán parte del expediente de la querrela. Los miembros del Comité de Ajuste coordinarán todo lo relacionado con la convocatoria de reuniones,

agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con esta Segunda Etapa, incluyendo, pero no limitándose a, requerir a las partes la producción de aquellos documentos y/o testigos que estimen pertinentes para poder adjudicar una controversia ante su consideración.

\$ En caso de que el Comité de Ajuste no logre cumplir su encomienda según dispuesto, la querrela pasará al próximo paso en el procedimiento. Las apelaciones del Comité de Ajuste se harán ante el Servicio de Arbitraje que provee la Comisión. A todo empleado que comparezca al Comité de Ajuste se le pagará dieta y millaje según lo dispuesto, a tales fines, en el presente Convenio Colectivo y no se le descontará el tiempo laborable que para estos propósitos utilice.

**Sección 5: Arbitraje**

De no llegarse a un acuerdo entre los miembros del Comité de Ajuste, cualquiera de las partes, individual o conjuntamente, y por medio de sus representantes, podrá proceder a radicar una querrela, por escrito, ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la decisión del Comité de Ajuste.

La parte que radique la querrela ante la Comisión tendrá la obligación de notificarlo a la otra parte, con copia de dicha querrela, no más tarde del día laborable siguiente a la fecha de su radicación, ya sea a través de un servicio de mensajería con acuse de recibo, envío de fax con confirmación de recibo o mediante el servicio de correo certificado con acuse de recibo. El Arbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto ante él sometida por las partes.

El Arbitro resolverá la controversia ante su consideración conforme a derecho, rindiendo un laudo por escrito, formulando las correspondientes determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. El laudo emitido será final y obligatorio para las partes siempre que sea conforme a derecho. Nada de lo aquí dispuesto faculta al Arbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio Colectivo.

**Sección 6: Casos de Suspensión y Destitución**

A los fines de hacer efectivo el derecho del empleado a ser oído antes de hacer efectiva una suspensión de empleo y/o sueldo o una destitución, las Partes han acordado el siguiente procedimiento:

1. El Patrono notificará al empleado(a) la intención de destituirlo (a), o suspenderlo (a) de empleo y sueldo, mediante una formulación de cargos.
2. Al notificarle dicha intención, el CGE citará al empleado (a) a una vista informal a celebrarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes a haberse enviado la notificación de formulación de cargos.
3. No obstante, podrá suspenderse de empleo, pero no de sueldo, a un empleado (a) con antelación a la celebración de una vista informal, cuando la formulación de cargos involucre situaciones en las cuales existan motivos fundados de peligro real para la salud, vida, seguridad o moral de los otros empleados (as) del Patrono, o de cualquier persona que reciba los servicios del mismo. También estarán sujetas a lo anterior, aquellas situaciones en que esté involucrada la destrucción, pérdida de la propiedad o la mala utilización de fondos públicos.
4. El CGE brindará al empleado (a) afectado (a) la oportunidad de ser oído en una vista informal con la representación de la CUTE a celebrarse ante un Oficial Examinador del CGE que no haya tenido conocimiento personal de los hechos del caso.
5. El empleado (a) deberá asistir a la vista informal acompañado (a) de un oficial de la Unión, siendo éste su representante exclusivo.
6. Si el empleado (a) no comparece a la vista informal en la fecha y hora señalada y no ofrece justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que éste ha renunciado a la misma y el CGE podrá, de inmediato, proceder a hacer efectiva la destitución o suspensión de empleo y sueldo. La Unión, de no estar de acuerdo, podrá radicar una querrela.
7. No se admitirán solicitudes de reposición de vista

informal, excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado (a) o testigo, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud, en cuyo caso la vista será celebrada en un término de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la vista había sido citada originalmente.

8. En la vista informal, el empleado (a) podrá hacer todas las alegaciones o planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental, incluyendo declaraciones juradas que entienda le favorecen, y/o podrá presentar prueba testifical.
9. En lugar de asistir a la vista informal, el empleado (a) podrá enviar, por escrito, a más tardar a la fecha en que le se citó a la vista informal, sus alegaciones y pruebas para sostener porque el CGE no debe destituirlo o suspenderlo de empleo y sueldo.
10. Concluida la vista informal, el Oficial Examinador ante quien compareció el empleado (a), hará la recomendación correspondiente al CGE y éste tomará la acción que a su juicio el caso amerite. Cuando el CGE suspenda de empleo y sueldo o destituya a un empleado (a), el caso se tramitará como sigue:

- a. Si un empleado (a) considera injusta la suspensión de empleo y sueldo o su destitución, deberá presentar una querrela ante la CUTE.
- b. En caso de que la CUTE también considere la suspensión de empleo y sueldo o destitución del empleado injusta, presentará una querrela por escrito dentro de diez (10) días laborables subsiguientes a la notificación de destitución o suspensión de empleo y sueldo del empleado, ante el Director (a) de Recursos Humanos del CGE o su representante.
- c. Un representante de la CUTE y el Director (a) de Recursos Humanos, o su representante, discutirán el caso y de no poderse poner de acuerdo, se procederá como está señalado en la Sección 4, precedente.

**Sección 7: Equidad en el Vencimiento de Querrelas**

El CGE conviene que el mismo periodo de tiempo que tiene la CUTE para levantar y procesar querrelas será igual para el CGE y en caso de no apelar o contestar dichas querrelas por escrito en el periodo de tiempo estipulado en las Secciones anteriores, se dará por terminada la querrela en contra de la parte que no cumpla con los términos estipulados en este Artículo.

**Sección 8:** Al computar cualquier periodo de tiempo establecido en este Artículo, no se incluirá el primer día del evento o acto. El último día del periodo se computará, excepto, en los casos de periodos no laborables y que dicho día sea sábado, domingo o día feriado, en cuyo caso se computará hasta el próximo día laborable del Patrono. Por ello, los sábados, domingos, días feriados, y cualquier día declarado libre o concedido con o sin cargo a alguna licencia, no serán considerados días laborables.

**Artículo XXXIX  
BENEFICIOS POR JUBILACIÓN**

**Sección 1:** El Patrono auspiciará un programa para los empleados(a) en proceso de jubilación el cual incluirá orientación y seminarios sobre los planes de retiro, ajuste social y psicológico y legislación aplicable. Será responsabilidad del (la) miembro de la Unidad Aprobada próximo a jubilarse, solicitar a la Oficina de Recursos Humanos del CGE participar en el programa.

**Sección 2:** La CUTE podrá recomendar seminarios y conferencias sobre temas relacionados en los cuales participarán los empleados de la Unidad Aprobada que estén dentro de los tres (3) años precedentes a su derecho al retiro.

**Sección 3:** El Patrono se compromete a reconocer cualquier programa de retiro incentivado o retiro temprano que sea aplicable al CGE y extensivo a sus empleados cubiertos por la Ley Núm. 45 y aprobado mediante legislación a tales efectos durante la

vigencia de este Convenio Colectivo.

**Sección 4:** El Patrono concederá a todo empleado que se acoja a la jubilación y que haya trabajado por lo menos diez (10) años en el CGE una bonificación de quinientos (\$500.00) dólares. Esta bonificación es independiente de cualquier otro tipo de legislación que pueda ser aprobada durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

**Sección 5:** El CGE concederá cuatro (4) días laborales con paga a los empleados (as) que decidan acogerse a retiro para que realicen las gestiones necesarias para dicho proceso.



**Artículo XI**  
**CUIDO DE NIÑOS (AS)**

**Sección 1:** El CGE aportará para el costo del centro de cuidado seleccionado por el empleado (a) hasta un máximo de doscientos dólares (\$200.00) mensuales por hijo (a) en edades de 0 a 5 años. El centro de cuidado seleccionado debe estar certificado y autorizado por el Departamento de la Familia, según se evidenciará por el empleado (a) ante la Oficina de Recursos Humanos del CGE.

**Sección 2:** Estarán incluidos los nietos que sean dependientes directos de el empleado (a). Para esto el empleado (a) deberá presentar evidencia de la Planilla de Contribución sobre Ingresos certificada.

**Sección 3:** El empleado (a) deberá presentar evidencia o recibo de pago realizado por concepto de pago de matrícula, mensualmente, a la oficina de Recursos Humanos del CGE.

**Artículo XII**  
**TABLÓN DE EDICTOS**

**Sección 1:** Con el propósito de promover las buenas relaciones obrero-patronales, el Patrono proveerá a la Unión un Tablón de Avisos para el uso exclusivo de la CUTTE en la Oficina Central del CGE.

**Sección 2:** El Tablón de Edictos podrá ser utilizado para fijar avisos relacionados con reuniones, asambleas, copias de disposiciones de este Convenio Colectivo y avisos sobre nombramientos de delegados; disponiéndose que cualquier otra información que la CUTTE desee colocar en dicho tablón, deberá ser previamente discutida con el (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos del CGE o la persona que éste(a) designe para ello.

**Sección 3:** Ningún Tablón de Edictos podrá ser utilizado para colocar material que sea contrario a los mejores intereses del Patrono, de la Unión, ni de naturaleza política, religiosa o comercial.



**Artículo XIII**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**Sección 1:** Expedientes de Personal

**Sección 1.1:** Los empleados (as) sindicados (as) tendrán derecho a examinar su expediente de personal oficial previa solicitud realizada al Director (a) de Recursos Humanos del CGE o su representante. Dicha solicitud deberá hacerse con no menos de tres (3) días laborales de antelación al día en que se desee examinar dicho expediente por el empleado (a) o por la CUTTE, cuando se trate de empleados (as) afiliados (as) a la Unión. Cuando sea necesario examinar un expediente, como parte de un procedimiento de querrela, el mismo estará disponible para su examen al día siguiente de su solicitud.

**Sección 1.2:** Los expedientes serán examinados en presencia de el Director (a) de Recursos Humanos del CGE o a quien éste (a) delegue a esos efectos. En caso de que el empleado (a) necesite copia de todo el documento contenido en su expediente relacionado a alguna situación de índole legal o administrativa, se le proveerán las mismas libres de costo.

**Sección 2: Eliminación de Acciones Disciplinarias**

A partir de la firma de este Convenio Colectivo, el CGE eliminará del expediente de personal de los empleados (as) sindicados (as) todo memorando, comunicación o documento en el cual conste una reprimenda escrita impuesta por el CGE, a los dieciocho (18) meses de tomada dicha acción, siempre que en dicho periodo el empleado (a) no incurra en la misma conducta que provocó dichas medidas correctivas o acciones disciplinarias.

**Sección 3: Notificaciones**

El Patrono enviará copia al Sindicato, simultáneamente, de todo documento que envíe a, o incluya en el expediente de, cada empleado (a), afiliado a la Unidad Aprobada.

**Sección 4: Respeto y Consideración**

El CGE y sus funcionarios, y la CUTE y sus oficiales, se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados (as), la Unión y el Patrono.

**Sección 5: Uniformes**

El CGE entregará uniformes a los empleados (as) que se les requiera su uso. Se distribuirán seis (6) piezas a selección del(la) empleado(a), entre chaquetas, blusas, faldas o pantalones para las damas y entre camisas, pantalones y una correa para caballeros. Además, un (1) par de zapatos de seguridad, para aquellas clasificaciones que así lo requieran. En el caso de empleadas que no deseen utilizar pantalón, éstas podrán solicitar

faldas.

El uso de uniformes y zapatos de seguridad -en cumplimiento con la Ley de Seguridad y Salud de Puerto Rico- en las clasificaciones de empleados(as) que el CGE lo requiera, será compulsorio. En caso de un deterioro o incomodidad de los zapatos de seguridad que pudiera poner en riesgo la seguridad del empleado (a), éstos serán sustituidos una vez el empleado (a) entregue los zapatos deteriorados o incómodos al CGE. En el caso de zapatos que resulten incómodos, el empleado (a) deberá devolver los mismos inmediatamente antes de ser utilizados para su sustitución.

**Sección 6: Cambio de Chaquas**

El Patrono y la Unión se comprometen a fomentar el cobro del salario mediante el mecanismo de depósito directo. El patrono otorgará tiempo razonable al empleado que opte por no cobrar mediante el depósito directo para cambiar su cheque de salario el día de cobro. El tiempo a utilizarse para este propósito no será mayor de una (1) hora y deberá coordinarse con el supervisor inmediato de manera que no se afecten los servicios.

**Sección 7: Lista de Puestos Existentes en la Unidad Aprobada**

Anualmente, el CGE someterá a la Unión una lista de todos los puestos existentes en la Unidad Aprobada y la siguiente información:

- a. El nombre de el(la) incumbente
- b. El área de trabajo
- c. La clasificación y salario

**Sección 8: Reubicación (transferencia) por Imposibilidad Física**

Cuando por imposibilidad física temporal o permanente, debidamente certificada por un médico, un empleado (a) de la

Unidad Apropriada se vea impedido (a) de trabajar en las tareas correspondientes a su puesto, sujeto a que hubiere puestos existentes y vacantes disponibles en la Unidad Apropriada, el CGE lo (la) reasignará para trabajar en puestos que pueda desempeñar, según sea el caso. El CGE podrá requerir, previo a que proceda la reasignación, que el empleado (a) comparezca a un médico seleccionado por éste que pueda corroborar el dictamen médico presentado por el empleado (a) y la CUTE. Disponiéndose, que el puesto a ser reasignado el (la) empleado-(a), deberá ser de igual o menor clasificación y deberá cumplir con todos los requisitos del puesto.

**Sección 9: Campamentos de Verano**

**Sección 9.1:** El Patrono aportará hasta \$400.00 por niño (a) hasta un máximo de dos niños (as) por empleado (a), para que los empleados sindicados puedan matricular a sus hijos o nietos (dependientes directos del(la) empleado(a), evidenciados en su Planilla de Contribución de ingresos certificada) de 3 a 15 años de edad en un Campamento de Verano.

**Sección 9.2:** Para tener derecho a esta aportación el (la) empleado (a) debe cumplir con los siguientes requisitos:

Presentar copia (s) de (los) Certificado (s) de Nacimiento de su (s) hijo (s) o nietos (as).

Presentar solicitud y factura para proceder con el pago correspondiente. El mismo debe contener el periodo que cubre el campamento, el costo de la matrícula, el nombre y teléfono de la entidad y el o los nombres de los niños. El recibo deberá entregarse a la Oficina de Finanzas y Presupuesto del CGE para proceder con el correspondiente reembolso.

Presentar copia de la certificación del Departamento de la Familia, ARPE o de Bomberos.

En el caso de los empleados (as) que tengan nietos como dependientes directos, presentar evidencia de la Planilla de Contribución sobre Ingresos Certificada.

Este beneficio económico está sujeto a la disponibilidad de

los fondos federales administrados por el CGE.

**Sección 10: Ausencia por Desastres Naturales**

En casos de desastres naturales, tales como derrumbes, huracanes, inundaciones, terremotos, incendios y otros desastres que impidan al empleado (a) asistir a su trabajo, éste podrá tener derecho a paga por el tiempo que dure la emergencia y la ausencia no se cargará a ninguna de sus licencias. Tales desastres naturales serán determinados por el (la) Presidente (a) del CGE y/o las autoridades pertinentes.

**Sección 11:** Todo empleado disfrutará de un periodo de gracia libre de cargo el cual no será mayor de siete (7) minutos para las horas de entrada de la mañana y de la tarde.

**Sección 12: Bono de Ratificación**

El CGE otorgará un Bono por firma de Convenio a cada empleado perteneciente a la Unidad Apropriada al momento de la Ratificación por la cantidad de \$800.00.

**Artículo XIII  
SALVEDAD**

**S**i por alguna cuestión legal, algún Tribunal mediante sentencia final y firme, declara nula e inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las Cláusulas, Secciones o Artículos de este Convenio Colectivo, ello no invalidará el resto del mismo y continuarán rigiendo todas las demás partes con todas sus fuerzas y vigor, con excepción de la parte afectada. El Patrono y la CUTE se reunirán en un plazo que no se excederá treinta (30) días después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio Colectivo fue declarada nula o está en conflicto, o sea, incompatible con alguna legislación, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo, con toda fuerza y

vigor.



**Artículo XLIV**  
**VIGENCIA**

**Sección 1:** Este Convenio entrará en vigor inmediatamente después de su ratificación, según lo dispone la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, excepto se haga alguna disposición específica contraria en alguna de sus cláusulas, en cuyo caso prevalecerá dicha disposición específica.

**Sección 2:** Este Convenio Colectivo continuará en vigor durante tres (3) años desde la fecha de su ratificación.

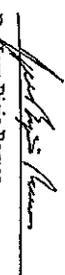
**Sección 3:** Los artículos de impacto económico definidos en la estipulación firmada por las partes, el 26 de agosto de 2008, y que forma parte de este Convenio, tendrán una vigencia de un año, al vencimiento de este año, los dos (2) años restantes serán negociados conforme a la Sección 4 de este artículo.

**Sección 4:** La parte que interese modificar este Convenio Colectivo someterá, por escrito a la otra parte, las modificaciones que interese hacer con no menos de ciento veinte (120) días de antelación a la fecha de vencimiento del mismo. Las partes estarán disponibles y comenzarán a negociar el nuevo Convenio Colectivo treinta (30) días después de recibidas las modificaciones interesadas.

**Sección 5:** De no haberse terminado la negociación del nuevo Convenio Colectivo a la fecha de expiración dispuesta anteriormente, las partes podrán acordar la extensión del mismo por el término que estimen necesario.

*En testimonio de lo cual, las partes suscriben este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy 3 de septiembre de 2008.*

Por el Consejo General de Educación  
(CGED):

  
Dr. Juan Bigio Ramos  
Presidente

Por la Coordinadora Unitaria de  
Trabajadores del Estado (CUTED):

  
Sr. Federico Torres Montalvo  
Secretario General y Portavoz

