

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE LA

ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS Y DESARROLLO AGROPECUARIO

(A.S.D.A.)

Y LA

UNIÓN DE EMPLEADOS DE A.S.D.A.

LOCAL 4004-UAW

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA
ADMINISTRACION DE SERVICIOS Y DESARROLLO AGROPECUARIO**

INDICE

<u>ARTICULOS</u>	<u>PÁGINA</u>
ARTÍCULO 1 – COMPARECENCIA.....	6
ARTÍCULO 2 - DECLARACION DE PRINCIPIOS.....	7
ARTÍCULO 3 - RECONOCIMIENTO DE LA UAW, UNIÓN DE EMPLEADOS DE ASDA LOCAL 4004- UAW.....	9
ARTÍCULO 4 - UNIDAD APROPIADA.....	13
ARTÍCULO 5 - DEDUCCION DE CUOTAS.....	15
ARTÍCULO 6 - DERECHOS RESERVADOS DE ASDA.....	17
ARTÍCULO 7 - DERECHOS DE LA UNIÓN.....	18
ARTÍCULO 8 - PRACTICAS NO DISCRIMINATORIAS.....	19
ARTÍCULO 9 - MANTENIMIENTO DE LA PAZ LABORAL.....	20
ARTÍCULO 10 - REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN.....	21
ARTÍCULO 11 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE.....	25
ARTÍCULO 12 – TABLON DE AVISOS.....	39
ARTÍCULO 13 – CONVENIO Y REGLAMENTO DE PERSONAL.....	40
ARTÍCULO 14 – PROCEDIMIENTO EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL.....	41
ARTÍCULO 15 – DERECHOS ADQUIRIDOS.....	43
ARTÍCULO 16 – AGRESION FISICA O VERBAL.....	44
ARTÍCULO 17 – INFORME DE ASISTENCIA.....	45

ARTÍCULO 18 – EXPEDIENTES DE PERSONAL.....	47
ARTÍCULO 19 – ANTIGUEDAD.....	49
ARTÍCULO 20 – TRASLADOS.....	51
ARTÍCULOS 21 – DESTAQUES.....	54
ARTÍCULO 22 – ASCENSOS.....	55
ARTÍCULO 23 – DECENSOS.....	57
ARTÍCULO 24 – RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.....	59
ARTÍCULO 25 – PUESTOS VACANTES.....	63
ARTÍCULO 26 – ACCION DISCIPLINARIA.....	66
ARTÍCULO 27 – SUSPENSION Y REEMPLERO.....	68
ARTÍCULO 28 – CESANTIAS.....	69
ARTÍCULO 29 – EMPLEADOS CON NOMBRAMIENTO TRANSITORIO.....	72
ARTÍCULO 30 – JORNADA DE TRABAJO.....	76
ARTÍCULO 31 – INTERRUPCION EN EL SERVICIO.....	81
ARTÍCULO 32 – RECESO ADMINISTRATIVO.....	83
ARTÍCULO 33 – DIAS FERADOS.....	84
ARTÍCULO 34- DIETA Y MILLAJE.....	88
ARTÍCULO 35 – TIEMPO COMPENSATORIO.....	91
ARTÍCULO 36 – COLEGIACION Y LICENCIAS PROFESIONALES.....	94
ARTÍCULO 37 – ADIESTRAMIENTO Y ESTUDIOS DE ORTA DURACION, DESARROLLO PERSONAL Y OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE.....	95
ARTÍCULO 38 – SALUD Y SEGURIDAD.....	97

ARTÍCULO 39 – ACOMODO RAZONABLE EN EL EMPLEO.....	103
ARTÍCULO 40 LICENCIA PARA FINES JUDICIALES.....	104
ARTÍCULO 41 - LICENCIA POR ENFERMEDAD.....	106
ARTÍCULO 42 - LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA.....	109
ARTÍCULO 43 – LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA.....	113
ARTÍCULO 44- LICENCIA SIN SUELDO.....	115
ARTÍCULO 45 - LICENCIA DE VACACIONES	120
ARTÍCULO 46 - LICENCIA DE MATERNIDAD.....	123
ARTÍCULO 47 – LACTANCIA.....	128
ARTÍCULO 48 - LICENCIA POR PATERNIDAD.....	129
ARTÍCULO 49 – LICENCIA PARA GRADUACIONES.....	130
ARTÍCULO 50 - LICENCIA ESCOLAR.....	131
ARTÍCULO 51 - LICENCIAS PARA VACUNAR HIJOS.....	133
ARTÍCULO 52 - LICENCIA FUNERAL.....	134
ARTÍCULO 53 - LICENCIA PARA SERVIR COMO JURADO.....	135
ARTÍCULO 54 - LICENCIA MILITAR.....	136
ARTÍCULO 55 - LICENCIA DEPORTIVA.....	138
ARTÍCULO 56 – RENOVACION DE LICENCIA PARA USO DE VEHICULO DE MOTOR.....	141
ARTÍCULO 57 – LICENCIA PARA ACUDIR A DONAR SANGRE.....	142
ARTÍCULO 58 - LICENCIA SINDICAL.....	143
ARTÍCULO 59 - LICENCIA PARA ASISTIR A LA ASAMBLEA DE DELEGADOS.....	145

ARTÍCULO 60 - LICENCIA PARA FUNCIONES SINDICALES Y ADIESTRAMIENTOS DE CORTA DURACION.....	146
ARTÍCULO 61 - LICENCIA PARA ESTUDIOS.....	148
ARTÍCULO 62 - LICENCIA ARA TOMAR EXAMENES Y COMPARECER A ENTREVISTAS DE EMPLEO.....	150
ARTÍCULO 63 - LICENCIA POR DESASTRES NATURALES.....	151
ARTÍCULO 64 – LICENCIA POR ACCIDENTE OCUPACIONAL.....	152
ARTÍCULO 65 – EQUIPO DE TRABAJO.....	153
ARTÍCULO 66 – UNIFORMES Y EQUIPO DE TRABAJO PERSONAL DE CAMPO.....	154
ARTÍCULO 67 – CONTRATACION.....	157
ARTÍCULO 68 – ESTACIONAMIENTO.....	159
ARTÍCULO 69 – CENTRO DE CUIDO DE INFANTES.....	160
ARTÍCULO 70 – PROGRAMA DE CAMPAMENTO DE VERANO.....	161
ARTÍCULO 71 – RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO.....	162
ARTÍCULO 72 - UTILIZACION DE VEHICULOS OFICIALES.....	163
ARTÍCULO 73 - ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES.....	165
ARTICULO 74 – PLAN MEDICO.....	166
ARTÍCULO 75 – BONO DE NAVIDAD.....	167
ARTÍCULO 76 – SALARIO.....	168
ARTÍCULO 77 – BONOS Y DIFERENCIAS.....	169
ARTÍCULO 78 – PLAN DE CLASIFICACION Y RETRIBUCION.....	170
ARTÍCULO 79 – SALVEDAD.....	171

ARTICULO 80 - ACUERDO TOTAL, VIGENCIA Y RATIFICACION.....	172
ARTÍCULO 81 – VIGENCIA.....	175

ARTÍCULO 1 COMPARECENCIA

De una parte: La Administración de Servicios y Desarrollo Agropecuario del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, representada por el/la Administrador/a o sus oficiales debidamente autorizados, quienes de ahora en adelante se denominarán como “ASDA”, quienes están facultados para negociar, acordar Y administrar un Convenio Colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropiaada.

De la otra parte: La United Automobile, Aerospace, Agricultural Implement Workers of America (UAW) y su afiliada UAW, Unión de Empleados de ASDA, Local 4004-UAW, de acuerdo a la Certificación Núm. 048 del 13 de diciembre de 2004 de la Comisión de Relaciones del Trabajo, representada por su presidente/a y oficiales debidamente autorizados, para negociar, acordar y administrar un convenio colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropiaada de ahora en adelante se denominarán como “Unión”.

ARTICULO 2

DECLARACION DE PRINCIPIOS

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

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

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

Las partes hacen constar que los términos y condiciones establecidos en este Convenio Colectivo están predicados en el principio de mérito de modo que el sistema de relaciones obrero patronales responda a la política pública, establecida en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada y en la Ley 184 del 3 de agosto de 2004, que todos los empleados

públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad sin discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, preferencia sexual, edad, condición de veterano, condición física o mental alguna.

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

ARTÍCULO 3

RECONOCIMIENTO DE LA UAW, Unión de Empleados de ASDA Local 4004- UAW

Sección 1: La Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, mediante Certificación Núm. 048 expedida el 13 de diciembre de 2004, ha reconocido a la UAW, Unión de Empleados de ASDA Local 4004-UAW, en lo adelante, "La Unión", como representante exclusivo de los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada según definida en el Artículo 4, Unidad Apropiada de este Convenio para que lleve a cabo negociaciones con la Administración de Servicios y Desarrollo Agropecuario sobre el establecimiento de salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo aplicables al personal que forma parte de la Unidad Apropiada.

Sección 2: De aprobarse cualquier legislación enmendadora de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio*Público de Puerto Rico o cualquier otra legislación que afecte el reconocimiento a que hace referencia el párrafo anterior, la Administración de Servicios y Desarrollo Agropecuario se obliga a no alterar unilateralmente salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo establecidas por este Convenio para el personal cubierto por el mismo, salvo que los mismos sean ilegales. Cualquier controversia entre las partes se dilucidará mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios o cualquier mecanismo dispuesto por la Ley 45 de 1998, según enmendada, que las partes acuerden.

Sección 3: A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado en votación secreta por una mayoría de los miembros que voten de la Unidad Apropriada y así lo certifique mediante declaración jurada el Secretario de la Unión a la Administración, ésta procederá con el descuento automático de cuotas a todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada. Exceptuando aquellos que de forma escrita así lo hicieron constar válidamente, en el termino de 30 días a partir de la fecha de la publicación de la certificación a quienes se le hará un descuento por concepto de cargo de servicio equivalente al cincuenta porciento (50%) de la cuota establecida.

Sección 4: Taller Unionado: Las partes acuerdan, en conformidad con los derechos en la Ley 45 de 25 febrero de 1998, que todo empleado que ocupe un puesto perteneciente a la Unidad Apropriada, tendrá que ingresar a la Unión dentro de determinado periodo de tiempo después de haber comenzado a trabajar para ASDA, el cual no podrá ser mayor de treinta (30) días, como requisito indispensable para retener su empleo.

A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado en votación secreta por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropriada que participaron en una votación y así lo certifique mediante declaración jurada del Secretario de la Unión, todo empleado será miembro de la Unión mientras ocupe un puesto perteneciente a la Unidad Apropriada.

Sección 5: ASDA vendrá obligada a notificar por escrito a la Unión, en un término no mayor de quince (15) días laborables, previo a su efectividad toda transacción de nuevo reclutamiento, traslados, ascensos, descensos, cesantías, re-clasificación por

cambio de deberes, destaque y licencias sin paga de empleados que pertenezcan a la Unidad Apropriada.

Sección 6: La Administración vendrá obligada a informar por escrito a la Unión, en un término no mayor de cinco (5) días laborables, sobre todo empleado cuyo nombramiento haya cambiado a status regular y dicho puesto pertenezca a la Unidad Apropriada.

Sección 7: ASDA notificará la intención de nombrar a un empleado de la Unidad Apropriada a una plaza de Supervisor(a), administrador, Director(a), ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial. ASDA notificará dicha intención de nombramiento al empleado, con copia a la Unión, con por lo menos quince (15) días calendario de antelación a la efectividad del nombramiento. No se harán nombramientos a personal de esta naturaleza con carácter retroactivo. El empleado deberá notificar por escrito a ASDA, con copia a la Unión, si acepta o no el nombramiento dentro del término de 10 días calendario de recibir la notificación de intención del nombramiento.

Sección 8: La Administración no podrá asignar poderes y funciones de Supervisor (a) o Administrador u otras funciones gerenciales a empleados incluidos en la Unidad Apropriada. En casos de emergencia, eventos catastróficos, eventos naturales tales como huracanes, tormentas, terremotos, maremotos, inundaciones, terrorismo, circunstancias extraordinarias temporeras o ausencia de supervisores, que no durará más de cinco (5) días calendarios, ASDA podrá designar al empleado de mayor clasificación en el área de trabajo afectada para coordinar los trabajos de dicha área. Este término podrá ser extendido por

acuerdo escrito entre las partes. Disponiéndose que el empleado no tendrá autoridad para implementar o administrar Reglamento, Ley u Orden Administrativa o Ejecutiva que reglamente las condiciones de empleo de la Unidad Apropriada. De ocurrir alguna situación relacionada con las condiciones de empleo de la Unidad Apropriada, el empleado asignado deberá hacer las gestiones con el personal gerencial de supervisión encargado del área para que éste tome las acciones necesarias.

Sección 9: Los Supervisores, Administradores, Directores, Ejecutivos o cualquier personal gerencial o cuyo puesto tenga carácter de confianza o confidencial, empleados transitorio o irregulares, por contrato, o jornal no podrán realizar labores que sustituyan a los miembros de la Unidad Apropriada, salvo en caso de emergencia, eventos catastróficos, actos terroristas, huracanes, tormentas, inundaciones, circunstancias extraordinarias temporeras, ausencia de empleados pertenecientes a la unidad apropiada o por necesidad de servicio. Disponiéndose que primero se harán los arreglos para que miembros de la Unidad apropiada realicen el trabajo. De tener que asignar personal que no sea de la Unidad Apropriada, esto se hará por un término de tiempo que no excederá de treinta (30) días calendarios, a menos que se acuerde extender el mismo con la Unión.

ARTÍCULO 4

UNIDAD APROPIADA

- Sección 1:** La Unidad Apropriada, para fines de negociación colectiva en el presente Convenio la constituyen los empleados de la Administración de Servicios y Desarrollo Agropecuario, según certificado por la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico. Disponiéndose que quedarán excluidos de esta Unidad Apropriada aquellos empleados que ostenten nombramientos transitorios, por jornal, empleados confidenciales, Supervisores y todos aquellos que excluye la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.
- Sección 2:** En caso de cesión o traspaso a otra entidad, agencia gubernamental o entidad privada, privatización de cualquier programa o servicio, ASDA notificará por escrito, por correo certificado a la Unión con por lo menos 30 días calendarios de antelación, su intención de implementar cualquiera de dichas acciones, de manera que la Unión tenga la oportunidad de evaluar la propuesta, someter alternativas y sugerencias, o negociar los efectos en la Unidad Apropriada.
- Sección 3:** De ocurrir cualquiera de las acciones dispuestas en la sección anterior ASDA se compromete a evaluar las alternativas o sugerencias sometidas por la Unión, discutir las con ésta, y tomarlas en consideración. ASDA se compromete, además, a realizar esfuerzos razonables para que el nuevo patrono retenga a los empleados de la Unidad Apropriada con los términos y condiciones de empleo incluidos en el presente Convenio Colectivo.

Sección 4: De crearse nuevos puestos y éstos no ser de supervisión o confidenciales, las partes se reunirán para evaluar la elegibilidad del puesto de nueva creación, y determinar si reúne los requisitos para formar parte de la Unidad Apropriada. Como mecanismo conciliador, las partes acuerdan constituir un grupo de trabajo compuesto por no más de tres (3) representantes de cada parte para evaluar dicho puesto. De no haber acuerdo someterán la controversia ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público o al foro con jurisdicción.

ARTÍCULO 5

DEDUCCION DE CUOTAS

Sección 1: ASDA conviene en deducir del salario de cada empleado que sea miembro de la Unión durante la vigencia de este Convenio, las cuotas que los miembros de la Unión determinen, de acuerdo con su Constitución y Reglamento, y a las disposiciones de ley que apliquen. Los empleados no afiliados pagarán un cargo por servicio equivalente a un 50% de la cuota establecida, según lo establece la Ley 45, según enmendada.

Sección 2: Taller Unionado: Todo empleado de nuevo reclutamiento o que pasen a ocupar puestos pertenecientes a la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio, según certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo, pasará a formar parte de la Unidad Apropriada, según dispone el Artículo 3, Reconocimiento de la UAW, Unión de Empleados de ASDA, Local 4004- UAW y le será descontada la cuota a favor de la Unión al cumplirse treinta (30) días calendario desde la fecha en que comenzó a trabajar.

Sección 3: El Descuento total de la cuota se dividirá en dos quincenas.

Sección 4: La Administración remitirá a la Unión, mediante cheque o transferencia electrónica, las cuotas y cualquier otro descuento por concepto de cargos, o contribuciones, requeridas para programas benéficos, o de otra índole auspiciados por la Unión que hayan sido autorizados voluntariamente y por escrito por parte del empleado, dentro de los primeros diez (10) días calendario del mes subsiguiente en que fueron descontadas. Por ejemplo: La Unión recibirá las cuotas del mes de enero, en o antes del 10 de febrero.

Sección 5: Conjuntamente con las cuotas, la Administración le remitirá a la Unión, todos los meses, una lista de los nombres de los empleados, número de seguro social, y el tipo de descuento (afiliado o cargo por servicio) y la cantidad.

Sección 6: El proceso de descuento de cuota y el de afiliación a la Unión será uno de carácter continuo durante la vigencia de este Convenio. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropriada que no sea miembro, podrá solicitar su afiliación a la Unión en cualquier momento utilizando el formulario que para estos efectos la Unión tiene disponible.

ARTÍCULO 6

DERECHOS RESERVADOS DE ASDA

Sección 1: La Unión reconoce que, en el ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico de Puerto Rico, y de conformidad con las disposiciones de la Ley, ASDA retiene y retendrá sus prerrogativas exclusivas sobre todos los aspectos concernientes a la formulación e implantación de política pública y a la dirección, operación, manejo, control y administración de ASDA sin que esto se entienda como una limitación a lo dispuesto por el Artículo 5, Sección 5.1 de la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público.

Sección 2: Los poderes y prerrogativas gerenciales no se utilizarán para actuar de manera arbitraria o caprichosa contra ningún empleado o la Unión, ni para discriminar contra ellos, ni para actuar en contra de la ley o de las disposiciones de este Convenio.

ARTICULO 7

DERECHOS DE LA UNIÓN

- Sección 1:** ASDA reconoce el derecho de acceso en horas laborables al representante designado por la Unión o su sustituto autorizado, para verificar las condiciones generales de trabajo, administrar el Convenio Colectivo e investigar y resolver controversias en coordinación con el Supervisor o director del área de trabajo, de manera que se afecte lo menos posible los servicios que ofrece la Agencia.
- Sección 2:** La Administración pondrá a disposición de la Unión los salones de conferencias, o de reunión, para el uso de la Unión y sus afiliados, en caso de necesitarlo para administrar este Convenio Colectivo, previa notificación por escrito, siempre que sea posible y mediante acuerdo y autorización previa del Supervisor inmediato o Director, de manera que se afecte lo menos posible los servicios que ofrece la agencia.
- Sección 3:** Como parte de las orientaciones escritas que se le entrega a los empleados de nuevo reclutamiento, ASDA le proveerá un listado con el nombre de los delegados y oficiales de la Unión, quienes serán los responsables de orientar al empleado en asuntos de la Unión.
- Sección 4:** ASDA concederá al delegado designado, y al empleado nuevo, media hora con paga para la orientación al empleado. Dicha orientación deberá llevarse a cabo dentro de las dos (2) primeras semanas de haber sido nombrado el empleado y debe ser previamente coordinada con el supervisor del empleado.
- Sección 5:** Las copias del Convenio Colectivo que se entreguen a los empleados de la Unidad Apropiaada serán pagadas por ASDA.

ARTICULO 8

PRACTICAS NO DISCRIMINATORIAS

- Sección 1:** Las partes acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad Apropiaada, por cuestión de raza, color, sexo, nacimiento, origen nacional, condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano, condición física o mental, status marital, según establecido en las leyes aplicables.
- Sección 2:** Las partes se comprometen a no discriminar en contra de ningún unionado que someta una querrela al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje o exija el cumplimiento de los derechos que le conceden las leyes.
- Sección 3:** La Administración y la Unión cumplirán con las disposiciones de todas las leyes que les sean aplicables y que prohíben el discrimen en el empleo.
- Sección 4:** Todas las palabras que se encuentren en el género masculino en este Convenio Colectivo aplicarán al género femenino igualmente, con la excepción de las ocasiones en las que el contexto requiera lo contrario. Además, las palabras neutrales se refieren a cualquier género.

ARTÍCULO 9

MANTENIMIENTO DE LA PAZ LABORAL

Sección 1: Las partes reconocen su obligación mutua y permanente de mantener la paz laboral y de negociar de buena fe sobre cualquier propuesta o asunto de salarios, horas, otros términos y condiciones de empleo que afecten los empleados que son actualmente y serán en el futuro miembros de la Unidad Apropriada.

ARTÍCULO 10

REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN

Sección 1: Nombramiento

A su discreción, la Unión seleccionará el método o el procedimiento para seleccionar, o nombrar los delegados. También podrá sustituirlos, si fuera necesario, para proteger los mejores intereses de la Unión y de sus miembros. Los empleados unionados afiliados elegirán la siguiente estructura de delegados:

Oficina Central: 1 Delegado general, 1 delegado en propiedad y 1 alterno.

Oficinas Regionales: 1 Delegado general, 1 delegado en propiedad, uno (1) alterno en cada oficina regional.

Centros con un solo programa: Un (1) Delegado en propiedad

Centros con dos (2) o más programas y menos de 50 empleados: 1 Delegado en propiedad y 1 alterno

Centros con dos (2) o más programas y más de 50 empleados: 1 delegado general, 1 delegado en propiedad y delegado alterno.

Sección 2: Se considerarán como Programas los siguientes:

Programa de Incentivos de Maquinaria Agrícola, Programa de Protección de Cultivos, Programa de Compraventa de Productos Agrícolas, Programa de Producción y Distribución de Semillas, Programa de Compra y Venta de Café, Programa de Carbonato Calizo, Oficinas Regionales incluye los Centros de Gestión Única.

Sección 3: Oficinas de área: serán atendidas por los delegados generales de las regiones, tanto las que se encuentren en las facilidades de la región, como las que están fuera de la misma. De igual forma, cuando una oficina de área esté más cerca de un centro que de una oficina regional, los delegados de dicho centro serán los responsables de dar servicio sindical a los empleados de la Unidad Apropiaada ubicados en dicha oficina.

Sección 4: La intención de la estructura de delegados es asegurar una administración del Convenio adecuada y un servicio eficiente a los miembros de la Unidad Apropiaada. A tales efectos la distribución de delegados dispuesta en la Sección 1 de este artículo, no será limitante para que en casos de emergencia un delegado pueda atender una situación sindical en cualquier otra oficina o centro que no sea el que tiene asignado, de manera que la Unión pueda cumplir a cabalidad con su responsabilidad de administrar el Convenio y dar un servicio a su matrícula. El término emergencia se define como “en caso de ausencia del Delegado General y el Alterno y que la situación no pueda esperar al regreso del General y el Alterno para ser atendida.” El Delegado Alterno deberá notificar y coordinar con su supervisor su traslado a la otra oficina, o centro, asegurándose de afectar lo menos posible los servicios de ASDA. Se concederá hasta un máximo de cinco (5) horas semanales, con paga, sin afectarse licencia alguna, al Delegado Alterno para atender la situación sindical, el cual podrá ser extendido por causa justificada y previa coordinación con el Supervisor del Delegado. Dicho tiempo no será computado para el pago, o acumulación, de horas extras.

- Sección 5:** Los Delegados serán electos por sus compañeros de trabajo unionados afiliados según lo establece el Reglamento de la Unión.
- Sección 6:** La Unión proveerá a la Oficina de Relaciones Laborales el nombre y lugar al cual está asignado cada delegado, incluyendo el título (general, alterno, propiedad), una vez sean elegidos los mismos, luego de la firma del convenio. La Unión se comprometerá a mantener informado sobre cualquier cambio en la asignación de delegados.
- Sección 7:** El Delegado asistirá a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada en cualquier asunto que afecte los derechos y responsabilidades que surjan del Convenio o que violen sus disposiciones.
- Sección 8:** El Delegado asesorará a los empleados sobre sus derechos y responsabilidades, velará por el cumplimiento del Convenio Colectivo y tendrá facultad para atender todas las quejas o querellas de sus compañeros de trabajo de la Unidad Apropriada.
- Sección 9:** ASDA, concederá a los delegados de la Unión cinco (5) horas semanales, con paga, sin afectarse licencia alguna, para atender las querellas de los empleados cubiertos por el presente Convenio Colectivo. Dicho tiempo podrá ser extendido por causa justificada y previa coordinación con el Supervisor del Delegado. En el caso de delegados que trabajan en los programa de servicio el tiempo para atender las querellas deberá ser programado en horas de la tarde.
- Sección 10:** Este artículo cubre Delegados y Oficiales Designados por la Unión. Por Oficial Designado se entiende Representante Internacional, Presidente o algún miembro de la Junta de Directores de la Local designado por la presidencia. El

Oficial Designado o Presidente(a) de la Local podrán presentar querellas o realizar cualquier tipo de gestión relacionada a la presentación de la misma.

Sección 11: Las reuniones entre el Oficial Designado, o Delegado, y el empleado que requiera sus servicios a tenor con este Convenio se celebrarán en privado en las inmediaciones del área de trabajo del empleado. De no existir un área privada en el área de trabajo del empleado que solicitó servicios, el Oficial Designado o Delegado, coordinará qué área estarían utilizando fuera de la misma.

Sección 12: Cuando la Administración amplíe sus servicios creando unidades adicionales y aumente sustancialmente el personal o cuando, aunque no amplíe los servicios, aumente sustancialmente el personal, se procederá a que la matrícula elija los delegados que correspondan, previo acuerdo entre las partes.

Sección 13: La Administración no reconocerá ningún delegado hasta tanto el Presidente(a) de la Unión haya informado por escrito a la Oficina de Relaciones Laborales, el nombre y el título del delegado.

Sección 14: Los oficiales de la Junta de Directores y los delegados generales tendrán super antigüedad para propósitos de empleo y re-empleo en caso de cesantías por cierre o razones económicas.

ARTÍCULO 11

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1: Todas las controversias, querellas y reclamaciones basadas en la aplicación e interpretación de las disposiciones de este Convenio, serán de la competencia de los organismos y funcionarios designados en este Artículo y de los organismos creados por la Ley Núm. 45 (Según enmendada).

Sección 2: Definición de Queja

Toda controversia, reclamación, queja, o querella, o agravio de un miembro, o grupo de miembros de la Unidad Apropriada, o de cualquiera de las partes en que se alegue la violación, controversia, o desacuerdo en la interpretación, o aplicación incorrecta de cualquier cláusula, disposición o Artículo; estipulaciones, o cualquier controversia, o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo.

Toda controversia, reclamación, queja o querella de un miembro, o grupo de miembros, de la Unidad Apropriada, o de cualquiera de las partes, en que se alegue la violación de sus derechos a la luz de las leyes aplicables, reglamentos, y memorandos o cualquier otra comunicación que aplique de la Administración y del Estado Libre Asociado.

Toda controversia, reclamación, queja o querella que la Administración o la Unión tengan que presentar a su contraparte, será sometida a través del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje contemplado en este artículo.

El Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje no será utilizado por la Administración para someter reclamaciones, quejas o querellas, que versen sobre la representación por parte de la Unión de los empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 3: Principio General del Procedimiento

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

Las querellas o quejas sometidas a través del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje dispuesto en este Convenio, deberán procesarse durante horas laborables, sujeto a las condiciones establecidas en este Convenio.

Todas las querellas deben ser resueltas utilizando el procedimiento descrito a continuación. No obstante, antes de la radicación de una querella, el delegado o representante de la Unión, junto con el empleado querellante, puede intentar resolver la controversia a través de una conversación informal con la otra parte.

Los términos y condiciones establecidos en este Artículo serán de estricto cumplimiento, a menos que medie un acuerdo entre las partes para variar los mismos.

La Administración enviará a la Oficina Central de la Unión, no más tarde de treinta (30) días laborables siguientes a la fecha de la firma de este Convenio, el nombre y ubicación de los supervisores y directores de la Unidad de Trabajo ante quienes se deberán someter las quejas y agravios en los distintos pasos del

Procedimiento de Quejas y Agravios y cualquier cambio que surja con posterioridad a dicha asignación.

La Unión, una vez elegida su Junta de Directores y sus delegados y éstos sean certificados por el Comité de Escrutinio, notificará por escrito a ASDA, no más tarde de treinta (30) días laborables, contados desde la Certificación, sus nombres y área de trabajo a la cual estarán asignados para atender las querellas o quejas de los empleados a través del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje dispuesto en este Artículo.

Sección 4: Todos los miembros de la Unidad Apropiaada, incluyendo a los no afiliados, están obligados a utilizar este procedimiento en cuanto a toda queja o controversia que surja con posterioridad a entrar en vigor el presente Convenio Colectivo. Todo miembro de la Unidad Apropiaada estará obligado a tramitar la querella a través de la Unión.

El unionado en proceso de orientación para someter una posible querella tendrá **hasta una (1) hora** de tiempo laborable, el cual será considerado como tiempo trabajado y no se cargará a licencia alguna. El tiempo libre será coordinado con por lo menos 24 horas de anticipación, entre el Supervisor y el Delegado y no se denegará a menos que medie justa causa. Dicho término de **una (1) hora** podrá ser extendido en coordinación con el Supervisor, si a juicio del Delegado existe causa que así lo justifique.

Sección 5: Cuando las partes hagan constar por escrito que una querella no puede resolverse en un paso inicial del procedimiento, o cuando la querella no sea

contestada por el patrono en alguno de los pasos, la Unión podrá radicar la misma en un paso avanzado y apropiado para atender la querella.

Sección 6: La Unión, en representación del empleado, podrá retirar las querellas sometidas en este procedimiento en cualquier momento y el empleado no será objeto de sanción disciplinaria por el hecho de haber radicado la querella.

El retiro de la querella será sin perjuicio, pero el empleado solamente podrá volverla a presentar si la misma es sometida dentro del término original de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la querella.

Sección 7: PRIMER PASO – SUPERVISOR INMEDIATO

Toda querella deberá someterse no más tarde de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la misma, o a partir de que el empleado advino en conocimiento de los mismos. El término de diez (10) días laborables será de estricto cumplimiento, a menos que medie un acuerdo entre las partes para aumentarlo. Se excluye de dicho término la fecha en que ocurrieron los hechos que dan lugar a la queja según definida en este Artículo.

El empleado, a través de su delegado o representante designado por la Unión, se reunirá con su Supervisor inmediato en un término no mayor de cinco (5) días laborables después del Delegado, o representante designado por la Unión, haber sometido la querella por escrito. El Delegado, o representante designado por la Unión, coordinará con el Supervisor del empleado dicha reunión dentro del

término antes dispuesto. Ambas partes reconocen que esto constituye el Primer Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Si el asunto es resuelto en esta etapa, se tomarán las medidas pertinentes y el acuerdo se certificará por escrito con la firma de ambas partes. Cada parte mantendrá copia del acuerdo. El supervisor, además, enviará copia del acuerdo al Director de la Unidad de Trabajo del empleado, así como, a la Oficina de Relaciones Laborales. Las partes agotarán todos los recursos necesarios para conciliar la controversia o agravio en este paso.

Si el asunto no es resuelto en este Primer Paso, el Supervisor notificará su decisión dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión notificando por escrito al empleado con copia al Delegado, al Director de la Unidad de Trabajo correspondiente y a la Oficina de Relaciones Laborales.

Si el Supervisor no contesta la querrela dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión, la Unión continuará con la querrela al próximo paso establecido en este artículo.

En aquellos casos en que no pudiendo resolverse la controversia y el supervisor inmediato y el director de la Unidad de Trabajo sean la misma persona, éste, en acuerdo con el Delegado y el querellante podrán unificar Paso I y II, procediendo al Paso III.

Sección 8: SEGUNDO PASO - DIRECTOR UNIDAD DE TRABAJO

De no resolverse la controversia en el primer paso de este procedimiento, o del empleado no estar de acuerdo con la decisión tomada por el Supervisor Inmediato, el empleado a través del Delegado o representante designado por la

Unión, someterá por escrito la querrela al Director de la Unidad de Trabajo correspondiente, dentro de los cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que el supervisor inmediato notificó su decisión. El término de cinco (5) días laborables antes mencionado será de estricto cumplimiento, salvo que medie un acuerdo entre las partes para aumentarlo.

El Delegado y el Director de la Unidad de Trabajo deberán reunirse en un plazo no mayor de cinco (5) días laborables después de haberse sometido la querrela. En dicha reunión estará presente, el empleado querellante, salvo que la Unión decida lo contrario.

Si el asunto es resuelto en este paso, se tomarán las medidas pertinentes y el acuerdo se certificará por escrito con la firma de ambas partes. Cada parte mantendrá su copia del acuerdo. El supervisor enviará copia a la Oficina de Relaciones Laborales.

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

Si el asunto no es resuelto en este Segundo Paso, el director de la Unidad de Trabajo notificará por escrito su decisión dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión notificando al Delegado y al Director de la Oficina de Relaciones Laborales.

Si el director de la Unidad de Trabajo no notifica su decisión dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión, la Unión continuará con la querrela al próximo paso establecido en este Artículo.

De no resolverse la controversia en este segundo paso, o del empleado no estar de acuerdo con la decisión tomada por el director de la Unidad de Trabajo, el empleado a través del Delegado, someterá la querrela por escrito al Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje, dentro de los cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que el Delegado recibió la notificación de la decisión del Director de la Unidad de Trabajo. El término de cinco (5) días laborables antes mencionado será de estricto cumplimiento, a menos que medie un acuerdo entre las partes para variarlo.

Sección 9: TERCER PASO – Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje

El Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes de la Administración de Servicio y Desarrollo Agropecuario.

La Oficina de Relaciones Laborales estará encargada de recibir las querellas a ser sometidas ante la consideración del Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje.

La Oficina le asignará número a la querrela y procederá a coordinar una reunión con los miembros del Comité de Quejas, Agravios, en un término no mayor de cinco (5) días laborables a partir de que la Oficina de Asuntos Laborales reciba la querrela.

El Comité se reunirá en un plazo no mayor de diez (10) días laborables luego de haber sido coordinada la reunión. En la reunión estará presente el querellante, a menos que la Unión decida lo contrario. El delegado también podrá estar presente.

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

De no haber un acuerdo del Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje, se levantará un acta que incluirá la posición de todos los miembros quienes tendrán que firmarla.

El acuerdo del Comité de Quejas y Agravios será recogido en una estipulación que contendrá la firma de los miembros presentes. Al momento de llegar al acuerdo, se levantará un acta que contenga los acuerdos alcanzados. La estipulación del Comité será final y firme, siempre y cuando no violente las disposiciones de este Convenio Colectivo.

La Administración procederá a cumplir con lo acordado en un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la firma de la Estipulación. Este término podrá ser extendido mediante acuerdo de las partes. Disponiéndose que de no cumplir dentro del término antes descrito, la Unión llevará la controversia ante un árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

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

Los términos establecidos en esta sección serán de estricto cumplimiento, a menos que medie un acuerdo entre las partes para variarlos.

Sección 10: CUARTO PASO (Arbitraje)

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

La querrela deberá ser sometida ante dicho foro en un término no mayor de quince (15) días laborables, contados a partir de la fecha de la decisión del Comité, o a partir de la fecha en que se venció el término para coordinar la reunión con el Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje sin que haya llevado a cabo.

La Unión deberá notificar copia de la querrela al patrono, no más tarde de cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de presentación, o lo que disponga el Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Sección 11: Las partes acuerdan obviar las primeras dos (2) etapas dispuestas en este Artículo en casos de destitución y suspensión de empleo y sueldo. En estos casos se iniciará el proceso en la tercera etapa del procedimiento, o sea, ante el Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje y continuará según lo establecido en este Artículo.

Sección 12: En los casos de medidas disciplinarias, que conlleven destitución, si la misma prevalece luego de haberse celebrado todo el proceso del Tercer Paso de este Artículo, la Unión someterá la querrela ante la Comisión de Relaciones del Trabajo dentro del término dispuesto en este Convenio y la destitución impuesta por la Administración quedará en suspenso hasta tanto dicho organismo emita

un laudo final y obligatorio para las partes. Esto no aplicará cuando la medida disciplinaria se refiera a: abandono de servicio; violencia en el empleo; agresión física; remoción de propiedad de la Administración; uso ilegal de drogas narcóticas o sustancias controladas, a tenor con la Ley para la Detección de Sustancias Controladas en el Servicio Público; daños o destrucción a la propiedad de la Administración; sabotaje; apropiación ilegal o fraude; convicción por delito tipificado en el Código Penal de Puerto Rico. En estos casos, la Administración podrá destituir sumariamente al empleado y la Unión podrá someter el asunto a través del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 13: Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje y todo descubrimiento de prueba con antelación a la vista ante el árbitro se hará conforme a directrices del árbitro y de conformidad con las disposiciones del Reglamento de la Comisión de Relaciones de Trabajo del Servicio Público y sus enmiendas.

Sección 14: Si una parte no comparece a la vista de arbitraje, el árbitro celebrará la vista y emitirá una determinación a base de la evidencia y los argumentos que presente la parte que comparezca.

Sección 15: La Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, notificará a las partes una terna conteniendo el nombre de tres (3) árbitros, de los cuales la Administración y la Unión eliminarán uno (1) cada uno, y el resultante quedará seleccionado y actuará como árbitro para la solución de la querrela.

Sección 16: Las partes someterán al árbitro un acuerdo de sumisión donde especificarán la controversia para su resolución. En la eventualidad de que las partes no logren

un acuerdo de sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las alegaciones de las partes, los proyectos de sumisión de cada una de las partes y la evidencia admitida. Si una de las partes alega que la controversia no es arbitrable procesalmente deberá someter la evidencia pertinente en apoyo de su alegación. De no hacerlo, se considerará que la controversia es arbitrable y el árbitro procederá a ventilar el caso en sus méritos.

Sección 17: La cuestión de arbitrabilidad será decidida, en primera instancia, por el árbitro, pero podrá ser objeto de revisión judicial.

Sección 18: Las partes tendrán derecho a solicitar al árbitro que cite testigos y deberán notificar por lo menos diez (10) días calendarios antes de la vista, los testigos que van a utilizar.

Sección 19: La vista será grabada por el árbitro. La parte que interese una transcripción de la vista, pagará los costos. La grabación estará accesible a cualquier parte que interese reproducirla.

Sección 20: El árbitro no tendrá facultad para enmendar, modificar, anular, ignorar, añadir o eliminar ninguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

Sección 21: El árbitro decidirá solamente el asunto específico sometido ante su consideración y no tendrá autoridad para decidir sobre otros asuntos no sometidos.

Sección 22: El árbitro adjudicará la controversia, o asunto rindiendo un laudo por escrito, el cual incluirá las determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, a tenor con las disposiciones de este Convenio y del derecho aplicable. En los casos de

medidas disciplinarias, el árbitro podrá revocar, confirmar o modificar la sanción disciplinaria impuesta por la Administración.

Sección 23: Cuando el árbitro libere al empleado de la medida disciplinaria impuesta sumariamente, ordenará su reposición en el empleo y el pago de los haberes y beneficios marginales dejados de percibir, si aplica.

Sección 24: El árbitro podrá modificar la medida disciplinaria con o sin paga, de los haberes y beneficios marginales dejados de percibir por el empleado.

Sección 25: El árbitro tendrá, entre otras, las siguientes facultades, siempre y cuando no estén en conflicto con el Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo o las disposiciones de este Convenio:

- a. Tendrá amplia facultad para conceder remedios en la adjudicación de controversias.
- b. Determinará cual es la controversia a ser resuelta cuando las partes no puedan someter un acuerdo de sumisión.
- c. Determinará el sitio, la fecha y hora para las reuniones y vistas, en acuerdo con las partes.
- d. Citará los testigos que estime necesario para la resolución del caso y aquellos solicitados por las partes.
- e. Atenderá y resolverá solicitudes de posposición de vistas.
- f. Dirigirá y presidirá todos los procedimientos en la adjudicación de la controversia.

Sección 26: Cualquier empleado citado por la Comisión de Relaciones del Trabajo como querellante, podrá asistir mientras esté en el desempeño de sus funciones en la Administración, sin cargo a licencia alguna y sin que se afecte su salario.

Sección 27: A los fines de este Artículo se entenderá por días laborables los cinco días de la semana, de lunes a viernes, excepto cuando éstos sean feriados. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último día. Disponiéndose, que no se considerarán como días laborables aquellos que oficialmente sean declarados como Emergencia Nacional por el Gobierno Central.

Sección 28: ASDA le concederá a los miembros de la Unidad Apropiaada que estén en proceso de someter una querella mediante el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje tiempo libre con paga durante horas laborables para reunirse, conferenciar, prepararse y presentar su querella. Dicho tiempo no excederá de una (1) hora, cuando dicha reunión sea en el área de trabajo del empleado querellante y podrá ser extendido en coordinación con su supervisor inmediato. Si el empleado tuviera que salir fuera de su área de trabajo se le concederá tiempo razonable, de acuerdo al lugar a donde tenga que trasladarse, el cual será coordinado con el supervisor inmediato. En ambos casos el Delegado deberá coordinar la reunión con el supervisor inmediato por lo menos 24 horas antes. El tiempo concedido bajo esta Sección será con paga y no se afectará licencia alguna. Tampoco será computado para fines de la acumulación de horas extras, tiempo compensatorio y el empleado no tendrá derecho a dieta y millaje si tiene que trasladarse a otra área.

Sección 29: Se le concederá tiempo libre con paga a todo empleado que sea citado para comparecer como testigo en alguna de las etapas del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, incluyendo vistas de arbitraje y no se le afectará licencia alguna. Dicho tiempo no será computado para fines de acumulación de horas extras o tiempo compensatorio.

Sección 30: Todas las notificaciones de acuerdo a este Artículo, serán entregadas personalmente o enviadas por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección postal, o vía fax. La fecha a ser considerada será de envío de la notificación.

Sección 31: La Administración concederá tiempo con paga, sin cargo a licencia, al empleado para que esté presente en la discusión de su querrela cuando esta sea ventilada en los distintos pasos del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. Dicho tiempo no será computado para fines de la acumulación de horas extras, o tiempo compensatorio.

Sección 32: Será obligación de los empleados de la Unidad Apropiaada proveer a la Oficina de Recursos Humanos la dirección postal y física correcta, y mantener dicha información actualizada. La Administración enviará la correspondencia a la última dirección disponible en el expediente del empleado en la Oficina de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 12

TABLON DE AVISOS

- Sección 1:** La Unión podrá utilizar los Tablones de Avisos de la Administración para fijar sus publicaciones o información con el objetivo de mantener informados a los miembros de la Unidad Apropriada y para promover las buenas relaciones entre la Unión y la Administración. Ambas partes coordinarán el uso razonable de éste espacio.
- Sección 2:** La Administración proveerá Tablones de Avisos en cada oficina, centro u oficina regional. La Unión además, podrá proveer sus propios Tablones de Avisos, costeados por ésta, en cuyo caso coordinará con la Administración la ubicación de los mismos, siempre que se utilice un lenguaje adecuado, no despectivo o ilegal.
- Sección 3:** La información contenida en estos Tablones de Avisos no contendrá material político o religioso, o en contra de la Administración o la Unión, o de sus empleados, agentes o representantes. Lo antes dispuesto no limita en forma alguna la responsabilidad de las partes a informar a sus empleados (matrícula) sobre procesos en que se ha logrado, o no, llegar a acuerdos entre las partes.

ARTICULO 13

CONVENIO Y REGLAMENTO DE PERSONAL

- Sección 1:** Este Convenio prevalecerá sobre lo dispuesto en el Reglamento de Personal de los miembros de la Unidad Apropriada sin que esto constituya una limitación o renuncia de los beneficios que contenga el mismo y no estén contemplados en este Convenio.
- Sección 2:** Las partes acuerdan que los beneficios marginales dispensados a través de leyes, reglamentos, o normas de otro origen, complementan este Convenio, siempre y cuando mejoren lo aquí negociado.
- Sección 3:** Nada de lo dispuesto en las secciones anteriores debe entenderse a los efectos de limitar las facultades y prerrogativas administrativas de ASDA por virtud de las cuales ASDA tiene pleno derecho a enmendar, modificar, aprobar o derogar reglamentos o normas dispuestas por otros medios, tanto de manera parcial o total, con excepción de disposiciones que expresamente hayan sido negociadas en este Convenio. Las prerrogativas y facultades administrativas de ASDA, las cuales nacen del orden de derecho del Estado Libre Asociado, han sido reconocidas por la Unión en el **Artículo 6** de este Convenio, llamado "Derechos Reservados de ASDA".

ARTICULO 14

PROCEDIMIENTOS EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL

Sección 1: La Administración se compromete, a enviarle a la Unión copia de los informes de cambio de las acciones de personal que afecten a los miembros de la Unidad Apropriadada. Este apartado se refiere, sin que se interprete como una limitación, a las siguientes transacciones de personal: nombramiento de nuevo personal, incluyendo transacciones personal transitorio, irregular, por contrato, entre otros, si los mismos han sido contratados para realizar funciones de la unidad apropiada, ascensos, descensos, traslados, reubicaciones, bonificaciones, incentivos de productividad, diferenciales, ajustes al salario, aumentos por servicios meritorios, deducciones de cuotas revocadas, cartas de intención de formulación de cargos, amonestaciones, despidos, reducción de personal, reingreso, licencias, reinstalaciones, y suspensiones. En caso de que sea un cambio que afecte a todos los miembros de la Unidad Apropriadada se ofrecerá tal información en formato electrónico, el cual incluirá el nombre del empleado, el puesto que ocupa, su área de trabajo y su número de seguro social.

Sección 2: La Administración hará entrega de las OP-16 (Descripción de Puesto) a todos los empleados de la Unidad Apropriadada a la firma de este Convenio, así como a todo empleado de nuevo reclutamiento. Igualmente hará entrega de la OP-16, cada vez que la Agencia haga alguna revisión de Plan de Clasificación y Retribución que afecte las funciones de los empleados de la Unidad Apropriadada.

- Sección 3:** La Administración asignará a los empleados cubiertos por este Convenio las tareas contenidas en el formulario OP-16 (Descripción del Puesto) correspondiente a la clasificación que ostenta el empleado.
- Sección 4:** Cuando la Administración nombre a un empleado cuyo puesto forme parte de la Unidad Apropiada, le entregará una copia del formulario OP-16 (Descripción de Deberes).
- Sección 5:** La Administración enviará a la Unión copia fiel y exacta de toda Circular y Orden Administrativa que afecte las condiciones de trabajo de uno o varios miembros de la Unidad Apropiada.
- Sección 6:** Todo ajuste que se realice en las funciones de empleados de la Unidad Apropiada se hará conforme a lo establecido en el Plan de Clasificación y Retribución de la ASDA. No obstante, previo a implementarse el ajuste, el mismo tendrá que ser discutido con el o los empleados afectados y la Unión. De determinarse que el ajuste procede la Administración hará entrega inmediatamente de la copia del formulario OP-16 ajustado al o los empleados afectados y la acompañará de una comunicación explicando la razón del ajuste y apercibiéndole de su derecho a apelar dicha decisión mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio.
- Sección 7: CAMBIO DE ESTATUS:** En la eventualidad que alguna acción de personal tenga la consecuencia de que un miembro de la Unidad Apropiada deje de ser parte de ésta, la Administración notificará a la Unión al respecto dentro de treinta días (30) calendario a partir de la fecha de efectividad del cambio. La Administración paralizará el descuento de cuota una vez realizado el cambio.

ARTICULO 15

DERECHOS ADQUIRIDOS

Todo derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio esté disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio, y que no entre en contradicción o conflicto con los reglamentos y leyes aplicables, incluyendo las prerrogativas gerenciales de la Administración, **según reconocido por la Unión en el Artículo 6 de este Convenio**, no le será menoscabado a dicho empleado o grupo de empleados.

ARTÍCULO 16
AGRESION FISICA

Sección 1: El patrono reconoce su responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo seguro para los miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 2: A tales efectos, en casos en que un miembro de la Unidad Apropriada sufra una agresión física en su área de trabajo por parte de una persona externa a la agencia, se tomará la siguiente medida:

El Director o Supervisor inmediato notificará a la policía de Puerto Rico inmediateamente surja la situación y le informará al Delegado de la Unión.

ARTICULO 17

INFORME DE ASISTENCIA

- Sección 1:** La Unión reconoce que conforme al **Artículo 6** de este Convenio, la selección e implantación de un mecanismo adecuado para evidenciar la asistencia de los miembros de la Unidad Apropriada es una prerrogativa administrativa cuyos contornos son limitados por las constituciones de Estados Unidos y Puerto Rico, y por las leyes y reglamentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Sección 2:** La asistencia diaria podrá evidenciarse, en ausencia de otro mecanismo válido seleccionado e implantado por la Administración a la luz de lo dispuesto en la **Sección 1**, en un registro de asistencia cuyo formato será determinado por la Administración. Como mínimo, el empleado entrará las horas de entrada y salida a su lugar de trabajo y las certificará con su firma.
- Sección 3:** En ausencia de otro mecanismo válido para registrar asistencia, el Supervisor o la persona designada será el responsable de la administración y mantenimiento del registro de asistencia y desplegará total diligencia e imparcialidad en el ejercicio de estas funciones. Los miembros de la Unidad Apropriada deberán tener acceso al registro de asistencia o mecanismo válido para registrar asistencia dentro de su área de trabajo.
- Sección 4:** La Unión reconoce que la asistencia regular y puntual es una responsabilidad de primer orden de los miembros de la Unidad Apropriada. Reconociendo que existen factores que en ocasiones pudieran afectar la entrada puntual al lugar de trabajo, la Administración concederá cinco (5) minutos en casos de tardanzas justificadas que se contarán a partir de la hora oficial de entrada del empleado.

Sección 5: Cuando el mecanismo implementado por la Administración para evidenciar la asistencia sea un registro manual, el supervisor, o la persona designada, revisará el informe de asistencia para asegurar la corrección de la información contenida en dicho informe. De ocurrir alguna discrepancia, se reunirá con el empleado para discutir el asunto y asegurar que el informe refleje el tiempo trabajado..

Sección 6: En los casos de miembros regulares de la Unidad Apropriada, se autorizará un plan de pago para cubrir deuda con la agencia de acuerdo con la reglamentación de la Administración a tales efectos. El plan de pago será discutido con el miembro de la Unidad Apropriada, en conjunto con el Delegado o un representante de la Unión.

ARTÍCULO 18

EXPEDIENTES DE PERSONAL

Sección 1: Cada unionado tendrá derecho a examinar su expediente de personal, el cual incluirá su historial completo desde la fecha de ingreso al servicio público hasta el momento de su separación definitiva.

Sección 2: El custodio de los expedientes de personal de los unionados será la Oficina de Recursos Humanos.

Sección 3: Los expedientes tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales, o cuando el empleado lo autorice por escrito para otros fines, en cumplimiento con la Ley HIPA.

Sección 4: La Administración permitirá la inspección, en compañía del custodio y no se permitirá extraer documento del mismo. El unionado deberá solicitar la inspección por lo menos siete (7) días antes.

Quando el unionado esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir al examen del expediente, podrá delegarlo por escrito en un representante.

Si el impedimento es una incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona designada tutor por el Tribunal, o la designada por orden del Tribunal bajo las mismas condiciones establecidas en esta Sección.

Sección 5: Los unionados podrán obtener copia certificada de los documentos contenidos en sus expedientes, previo pago de la tarifa por copias establecida. Las copias se entregarán en un plazo máximo de diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos reciba la solicitud.

Sección 6: De existir documentos que reflejen acciones disciplinarias finales y firmes, que no hayan sido notificadas al empleado, éste podrá solicitar por escrito su oposición a que se mantengan en el expediente, de acuerdo con el procedimiento de Quejas y Agravios incluido en este Convenio.

Sección 7: Excepto por lo expresamente dispuesto en este Artículo, todo término, condición o disposición relacionada con expedientes de personal se regirá por el Reglamento de Personal de ASDA.

ARTÍCULO 19

ANTIGÜEDAD

Sección 1: Definición,

Antigüedad se define como el tiempo no interrumpido que un empleado de la Unidad Apropiada haya prestado servicios para ASDA.

Sección 2: Períodos excluidos

Cuando un empleado comprendido en la Unidad Apropiada, descrita en el **Artículo 4**, pase a ocupar un puesto excluido de la Unidad Apropiada en ASDA y luego retorne a un puesto dentro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio. Para fines de antigüedad, no se considerará el período de tiempo en que el empleado estuvo sirviendo en el puesto excluido.

A cualquier empleado de la Administración excluido de la Unidad Apropiada al momento en que la misma fue certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo que pase a ocupar un puesto comprendido en la Unidad Apropiada se le contará la antigüedad, para propósitos de este Convenio, desde el momento en que ocupe el referido puesto.

Lo antes dispuesto aplicará también a aquellos casos en que surjan nuevas clasificaciones y las mismas vengán a formar parte de la Unidad Apropiada sea por acuerdo entre las partes o por certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo.

Sección 3: Formas de perderla

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

A: Destitución de empleo por justa causa.

B: Separación en período probatorio.

C: Renuncia voluntaria

Sección 4: Ningún tipo de licencia que pueda estar disfrutando el empleado mientras ocupa un puesto de la Unidad Apropriada afectará su antigüedad.

Sección 5: La antigüedad en la Unidad Apropriada será el criterio determinante en las transacciones de personal, salvo cuando se especifique otros criterios y el empleado cumpla con todos los requisitos de la plaza.

Sección 6: Antigüedad más alta: Los Oficiales de la Junta de Directores y los Delegados tendrán “super-antigüedad” para propósitos de empleo y reemplazo en caso de cesantías por cierre, o razones económicas o reestructuración.

Sección 7: Una vez cada seis (6) meses ASDA preparará y publicará las listas de antigüedad por clasificación. Además, ASDA suministrará a la Unión copia de la misma y mantendrá informada a la Unión de todos los cambios que afecten la lista.

ARTÍCULO 20

TRASLADOS

Sección 1: Definición

Es el movimiento de un empleado, dentro del sistema de personal del Estado Libre Asociado de P.R. (Gobierno Central), a un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase. Esto incluye traslados de un puesto de una Unidad Apropriada a un puesto de fuera de la Unidad Apropriada.

Sección 2: Los traslados podrán hacerse a petición formal del empleado, o por determinación del Administrador por necesidad del servicio, luego de haber sido discutido con la Unión.

Sección 3: Cuando el traslado sea por determinación del Administrador se le notificará al empleado, y a la Unión, por lo menos 10 días laborables antes de su efectividad, incluyendo las razones para el mismo.

Sección 4: Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase, el status del empleado permanecerá inalterado y no será necesario un período probatorio.

Sección 5: Cuando el traslado es a un puesto en descenso, la Administración notificará al empleado y a la Unión quince (15) días calendarios antes de la fecha de efectividad del mismo. En dicha notificación se incluirán las razones para las condiciones relacionadas al descenso con respecto al título de clase, status y sueldo del nuevo puesto. El empleado notificará por escrito a la Administración, en un término no mayor de 15 días calendarios, si acepta o no el descenso. Este término comenzará a contarse desde el recibo de la notificación.

- Sección 6:** Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria, ni podrán hacerse arbitrariamente, ni cuando resulte claramente oneroso para el empleado.
- Sección 7:** La Administración atenderá las peticiones de traslado del empleado tomando en consideración los siguientes criterios: antigüedad; que la persona cumpla con los requisitos del puesto; capacidad de reubicación y necesidades del servicio. Las solicitudes se atenderán en un plazo no mayor de 15 días laborables.
- Sección 8:** El miembro de la Unidad Apropriada a quien se le haya negado un traslado tendrá el derecho a recibir una notificación escrita de la Administración exponiendo las razones que justifican la decisión en un plazo no mayor de 15 días calendarios a la fecha en que se tomó la decisión.
- Sección 9:** Si el traslado ha sido a solicitud de la Administración, y la oficina o centro, estuviese fuera del área de residencia del empleado, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento 37 del Departamento de Hacienda en cuanto al pago de dieta y millaje.
- Sección 10:** Los traslados a petición del empleado se llevarán a cabo o se harán efectivos no mas tarde de 10 días laborables de haber sido aprobados por ASDA.
- Sección 11:** En caso de que sea necesario trasladar a más de un empleado, se hará primero voluntariamente, de no surgir empleados que acepten voluntariamente, se procederá a utilizar el criterio de antigüedad, requisitos del puesto y capacidad, disponiéndose que se trasladará a los empleados de menor antigüedad y aplicará lo dispuesto en este Artículo.

Sección 12: Cuando un programa, o servicio, sea trasladado a otra facilidad, incluyendo el traslado del personal, parcial o total, aplicará lo dispuesto en este Artículo. Si el traslado resulta claramente oneroso, ASDA le pagará al empleado afectado una bonificación de \$200.00. Dicha bonificación se pagará una vez y al momento de hacerse efectivo el traslado.

ARTÍCULOS 21

DESTAQUES

- Sección 1:** Definición – Destaque es el movimiento de un empleado a otra agencia o entidad, dentro del sistema de personal del Estado Libre Asociado de PR (Gobierno Central), en un puesto, en una clase a otro puesto que no sea en la misma clase, o a otra área de trabajo, por un término razonable. Esto incluye el movimiento de un empleado de un puesto de la Unidad Apropriada a un puesto fuera de la Unidad Apropriada.
- Sección 2:** Los destakes sólo podrán hacerse a petición formal del empleado, o por determinación de la Administración por necesidad del servicio, y luego de haber sido discutido con la Unión, y no podrán tener una duración mayor de doce (12) meses, salvo por circunstancias extraordinarias que requieran la extensión de dicho término. La limitación del término anterior no aplicará a los destakes establecidos por la Ley Electoral.
- Sección 3:** Restricciones – Los destakes no podrán ser utilizados como medida disciplinaria, ni podrán hacerse arbitrariamente ni cuando resulte claramente oneroso para el empleado.
- Sección 4:** En cuanto a la dieta y millaje aplicará lo dispuesto en el Reglamento Número 37 del Departamento de Hacienda.

ARTÍCULO 22

ASCENSOS

Sección 1: Definición

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

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

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

Sección 2: Los empleados de la Unidad Apropriada serán ascendidos según las disposiciones del Reglamento de Personal para Empleados de Carrera de la Administración de Servicios y Desarrollo Agropecuario que esté vigente y de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, conocida como Ley para la Administración de Recursos Humanos en el Servicio Público, **Artículo 6, Sección 6.4; Inciso 1.**

Sección 3: El objetivo de los ascensos es atraer al mejor personal para cubrir los puestos, ofrecer oportunidad para el mayor progreso de los empleados según se desarrollan sus capacidades para prestar buenos servicios, mantener un alto

nivel de satisfacción y ejecución entre los empleados, y lograr retener en el servicio a los más capacitados.

Todo ascenso se hará con atención al principio de mérito, las leyes aplicables y según establecido en el Reglamento de Personal para los empleados de la Administración de Servicios y Desarrollo Agropecuario.

Sección 4: Si el Ascenso es para cubrir un puesto vacante aplicará lo dispuesto en el **Artículo 19 - Antigüedad y el Artículo 25 - Puestos Vacantes.**

Sección 5: El empleado ascendido podrá regresar al puesto que ocupaba previo a su ascenso, o a un puesto igual o similar al que él ocupaba en cualquier momento dentro del periodo probatorio, o si no aprueba el periodo probatorio del puesto ocupado en ascenso. Al regresar a su puesto anterior, el empleado retendrá el salario y los beneficios que disfrutaba antes de producirse el ascenso.

Sección 6: Todo empleado ascendido deberá cumplir con el periodo probatorio asignado a la clase a la cual ascienda.

Sección 7: Los empleados de la Unidad Apropiaada no serán objeto de ninguna medida disciplinaria por el hecho de no haber aceptado un ascenso.

ARTÍCULO 23

DESCENSOS

Sección 1: Definición

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

Sección 2: Motivos del Descenso

1. a solicitud, por escrito, del empleado.
2. por falta de fondos, o trabajo, en la Administración y que no se pueda ubicar al empleado en un puesto similar al que ocupaba. En tal caso, se le orientará sobre su derecho a presentar una querrela ante el Comité de Quejas, Agravios y Arbitraje.
3. En caso de reestructuración de la Agencia, programa o área de trabajo.

Sección 3: Normas

Cuando un miembro de la Unidad Apropiada sea descendido, la Unión deberá recibir copia de la notificación enviada al empleado. La notificación deberá hacerse quince (15) días calendarios antes de la fecha de efectividad del descenso. El empleado deberá cumplir con los requisitos mínimos de la clase de puesto al cual sea descendido.

Sección 4: Cuando ocurra un traslado a un puesto en descenso, la Administración notificará al empleado quince (15) días calendarios antes de la fecha de efectividad del mismo. En dicha notificación se incluirán las razones para el descenso y las condiciones regentes al descenso con respecto al título de clase, status y sueldo del nuevo puesto. El empleado notificará por escrito a la Administración, en un

término no mayor de quince (15) días calendarios, si acepta o no el descenso. Este término comenzará a contarse desde el envío de la notificación de la Administración.

En caso de que el empleado no acepte el descenso, y no exista otra plaza disponible, ASDA decretará la cesantía del empleado, advirtiéndole de su derecho a desplazar otro empleado, o presentar una querrela a través del Procedimiento de Quejas y Agravios incluido en este Convenio.

Sección 5: En los casos en que el descenso sea a consecuencia de una reestructuración de la ASDA, programa o área de trabajo, el mismo no conllevará reducción de salario.

ARTÍCULO 24

RECLUTAMIENTO Y SELECCION

- Sección 1:** El reclutamiento y la selección del personal de la Administración se hará con atención al principio de mérito dispuesto en la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada. Los procesos serán justos y con este fin la Administración desarrollará Registros de Elegibles de acuerdo a la Ley y respetando los acuerdos de este Convenio.
- Sección 2:** Todo trámite de reclutamiento y selección, tanto para cubrir puestos vacantes como de nueva creación, se hará primero a nivel interno cumpliendo con lo estipulado en el **Artículo 25 - Puestos Vacantes**.
- Sección 3:** ASDA ofrecerá la oportunidad de competir a toda persona que interese participar en las funciones públicas de la Administración, luego de considerar lo siguiente, y cualquier otra disposición de este Convenio que aplique para cubrir puestos vacantes:
- a. Registros de Elegibles
 - b. Artículo 25 – Puestos Vacantes.
 - c. Registro de Antigüedad cuando las calificaciones sean similares.
 - d. Registro de Reclutamiento para Ingreso.
- Sección 4:** El orden del personal incluido en el Registro de Antigüedad, se hará utilizando el número de años de trabajo (antigüedad) en la Administración, en la Unidad Apropiada.
- Sección 5:** ASDA preparará un Registro de Elegibles para cada convocatoria.

Sección 6: La Administración garantizará el acceso a los Registros de Elegibles vigentes a la Unión. Los empleados que compitieron por el puesto tendrán acceso a su evaluación para elegibilidad, previa solicitud escrita a la Oficina de Recursos Humanos.

Sección 7: Si ningún empleado de la Unidad Apropriada acepta el puesto vacante, o de nueva creación, la Administración aplicará lo establecido en la Sección 9 del **Artículo 25 - Puestos Vacantes.**

Sección 8: Sin que se considere una limitación, las convocatorias contendrán la siguiente información:

- a. Título de la clase de puesto, naturaleza del trabajo y sueldo;
- b. Número de puestos;
- c. Fecha límite para solicitar;
- d. Beneficios marginales;
- e. Requisitos mínimos para cualificar;
- f. Naturaleza del examen
- g. Dónde conseguir la solicitud;
- h. Instrucciones generales;
- i. Quiénes son elegibles al amparo de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004.
- j. Documentos que deben acompañarse con la solicitud;
- k. Dónde enviar o entregar la solicitud;
- l. Qué hacer para efectuar cambios luego de someter la solicitud;

- m. Fecha límite para efectuar o enviar documentos que alteren la información suministrada.
- n. Notificación sobre requisito de prueba de dopaje, como condición de nombramiento de la convocatoria.
- o. Notificación de que cualquier dato o documento que modifique la información originalmente suministrada en la solicitud, deberá ser presentado antes de la fecha de cierre de la convocatoria.

Sección 9: ASDA le notificará por escrito a todo miembro de la Unidad Apropiaada que es elegible, y que compitió para la convocatoria, el resultado de su solicitud. Dicha notificación contendrá lo siguiente:

1. Turno que ocupa en el Registro de Elegibles
2. Puntuación obtenida
3. Notificación de su derecho a solicitar acceso a su evaluación en el Registro de Elegibles y el procedimiento para solicitar dicho acceso.

Sección 10: Todo miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio que solicite una convocatoria y la Administración determine que no es elegible, se le notificará por escrito las razones para dicha decisión. En esta notificación se le informará de su derecho a utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios si no está de acuerdo con la decisión de la Administración. Copia de esta notificación será notificada a la Unión.

Sección 11: ASDA certificará hasta diez personas por cada puesto vacante a cubrir, en el turno que le corresponde en el Registro de Elegibles.

Sección 12: La Oficina de Recursos Humanos citará por escrito, con copia a la Unión, a los candidatos incluidos en la certificación de elegibles con no menos de cinco (5) días de antelación a la fecha de entrevista.

Sección 13: El nombramiento se hará de conformidad con lo establecido en el **Artículo 25 - Puestos Vacantes.**

Sección 14: Durante el proceso de entrevista, el Delegado o funcionario designado por la Unión, estará presente en calidad de observador sin voz ni voto.

La entrevista girará en torno a la preparación académica, experiencia, funciones del puesto, condiciones de empleo, requisitos mínimos establecidos en el Plan de Clasificación y Retribución de ASDA y la disposición del candidato hacia el servicio público. La Oficina de Recursos Humanos tendrá la facultad de nombrar uno de los tres candidatos.

ARTICULO 25

PUESTOS VACANTES

- Sección 1:** Cualquier vacante de la Unidad Apropriada por jubilación, renuncia o alguna otra razón se notificará de inmediato a la Unión.
- Sección 2:** La decisión de no cubrir el puesto vacante no será objeto de querrela, según el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje, siempre y cuando, tal determinación no constituya una violación a otra disposición del Convenio Colectivo.
- Sección 3:** Si la Administración se propone cubrir el puesto, el mismo será cubierto en un tiempo razonable que no excederá de cuarenta y cinco (45) días calendario, a menos que medien circunstancias especiales, en cuyo caso se notificará a la Unión. Las circunstancias serán discutidas con la Unión a solicitud de ésta.
- Sección 4:** De proponerse no cubrir el puesto vacante, la Administración notificará a la Unión, no más tarde de quince (15) días laborables desde la fecha en que se tomó la decisión.
- Sección 5:** Si la decisión de no cubrir el puesto vacante es por economía, la Administración, previa discusión con la Unión, podrá asignarle las funciones de dicho puesto a uno o varios empleados. La Administración evaluará como primera alternativa reclasificar aquel empleado a quien se le asigne 50% o más de las funciones esenciales del puesto vacante. Como segunda alternativa, y luego de haber

informado y discutido con la Unión las razones por las cuales no se puede proceder con la Reclasificación, se le asignará un diferencial de \$100.00 dólares a dicho empleado, a quien se le ha asignado 50% o más de las funciones esenciales del puesto en cuestión. Al resto del personal solo se le podrá asignar funciones marginales.

Sección 6: De surgir algún puesto de nueva creación o un puesto vacante, dentro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio, se iniciará un proceso de reclutamiento interno en la Administración para cubrir el mismo, tomando en consideración la antigüedad como criterio de selección de mayor peso, cuando las calificaciones de los candidatos sean similares, para llenar la vacante. Todo empleado que interese dicho puesto deberá, además, reunir los requisitos mínimos para dicho puesto, según lo establecido en el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución.

Sección 7: De cubrirse el puesto con personal de la Unidad Apropiada cuyo status sea regular, el empleado conservará dicho status, siempre y cuando sea en la misma clase. Si el puesto es de una clasificación diferente, el empleado tendrá que cumplir con el periodo probatorio correspondiente a dicha clase. Si el empleado no aprueba el periodo probatorio se reinstalará a su puesto y clasificación anterior.

Sección 8: De no existir ningún empleado de la Unidad Apropiada que interese el puesto vacante conforme lo establecido en la **Sección 6 de este Artículo**, se comenzará entonces con el proceso de reclutamiento externo a los fines de cubrir las vacantes existentes de conformidad con el Reglamento de Personal

vigente. Los empleados transitorios del área donde surge la vacante, tendrán consideración prioritaria sobre cualquier interesado fuera de la Unidad Apropriada para fines de cubrir el puesto vacante. No obstante, tendrá que competir en igualdad de condiciones que todos los solicitantes y cumplir con los requisitos mínimos del puesto.

Sección 9: En ambos casos: reclutamiento interno o externo, la convocatoria:

a. tendrá un periodo de vigencia de diez (10) días laborables a partir de la publicación.

b. La Administración deberá publicarla en todas las facilidades de la Agencia, veinte (20) días calendarios antes a la apertura de la misma.

c. La Administración enviará copia de la misma a la Unión con veinte (20) días laborables de anticipación de su apertura.

Sección 10: ASDA certificará hasta diez personas por cada puesto vacante a cubrir, en el turno que le corresponde en el Registro de Elegibles.

ARTICULO 26

ACCION DISCIPLINARIA

- Sección 1:** ASDA podrá tomar las medidas correctivas necesarias cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas en el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de ASDA o las establecidas por ley, reglamento u orden.
- Sección 2:** La comunicación entre ASDA y los miembros de la Unidad Apropriada se llevará a cabo en forma respetuosa, de manera que se mantenga un ambiente de paz laboral. ASDA se compromete a que ningún supervisor llamará la atención a algún empleado frente a funcionarios de la Administración, o de otros miembros de la Unidad Apropriada. De igual modo, la Unión se compromete a asegurar que sus miembros cumplan cabalmente con los reglamentos de la ASDA y este Convenio en relación a la disciplina en el lugar de trabajo, para así asegurar la mayor eficiencia y efectividad en su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.
- Sección 3:** En todo caso que surja la posibilidad de aplicación de medidas disciplinarias que pudiesen resultar en la suspensión de empleo y sueldo, o en destitución, se adoptará el siguiente procedimiento:
- a) Se investigará el asunto dentro de un término razonable desde que se tuvo conocimiento oficial de los hechos. Durante la investigación, ASDA entrevistará al empleado quien tendrá derecho a representación de la Unión. Durante dicha entrevista el empleado podrá exponer su posición, presentar testigos, o evidencia relacionada.

b) Concluida la investigación y de entender que procede la aplicación de una medida disciplinaria, ASDA notificará al empleado, por escrito, con copia a la Unión, los hechos en que se fundamenta la medida disciplinaria impuesta.

Sección 4: ASDA podrá destituir sumariamente a los empleados, de acuerdo a lo que establece el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, reglamentos y leyes aplicables.

Sección 5: Cuando el empleado no esté de acuerdo con la determinación final tendrá diez (10) días laborables para someter una querrela mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio. En estos casos se obviarán las primeras dos (2) etapas, comenzándose el proceso en el Tercer Paso, **Comité de Quejas y Agravios, Artículo 11 (Sección 9)** de este Convenio.

Sección 6: No se aplicarán acciones disciplinarias a ningún empleado dos (2) veces por los mismos hechos, transacción o evento.

Sección 7: La Administración no tomará represalias contra el empleado que sirva como testigo, en contra del Patrono en un procedimiento administrativo interno, vistas públicas o procedimientos ante la Rama Judicial, Legislativa o agencia de gobierno estatal o federal.

ARTÍCULO 27

SUSPENSIÓN Y REEMPLERO

Sección 1: Cuando la Administración tuviera que hacer suspensiones, reducir personal, temporera o permanentemente, en cualquiera de sus Divisiones, o Programas, lo notificará por escrito a la Unión con, por lo menos, treinta (30) días calendarios de anticipación. La Unión presentará, en o antes de diez (10) días laborables, su posición en torno a la notificación de dicha acción. En un periodo no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que la Unión presentó su posición, las partes se reunirán para negociar los aspectos relacionados con el plan a implantarse.

Sección 2: Las suspensiones o reducciones, temporeras o permanentes, así como los reempleros subsiguientes se efectuarán a base de la antigüedad de los empleados y su habilidad para efectuar el trabajo en las clasificaciones afectadas, de acuerdo con las normas aceptadas para dicho trabajo. A tales efectos, de surgir cualquiera de las situaciones antes expuestas, la Administración, preparará la lista de los empleados afectados, la cual publicará en los tablonos de aviso y enviará copia a la Unión, en ambos casos, con 45 días calendarios de anticipación a que se implemente el plan de suspensiones o reducciones de personal, temporeras o permanentes.

ARTÍCULO 28

CESANTIAS

Sección 1: Antes de efectuar cesantías por falta de trabajo o fondos, la A.S.D.A. preparará un plan de cesantías, el cual será discutido con la Unión, con por lo menos sesenta (60) días antes de su implantación.

Sección 2: Antes de efectuar cesantías por eliminación de puestos debido a falta de trabajo o fondos, la A.S.D.A. agotará todas las alternativas a su disposición, tales como: reubicaciones, adiestramientos para ubicar personal en otro puesto, disfrute de vacaciones acumuladas, licencias sin sueldo y reducción de la jornada de trabajo hasta tanto cese la crisis presupuestaria. También se considerará el descenso en las clasificaciones de los empleados como último recurso para evitar las cesantías.

Sección 3: Las cesantías dispuestas en la Sección anterior se decretarán dentro de grupos definidos según su status, agrupándolos por los puestos ocupados con el mismo título de clasificación, hasta alcanzar el número total de los puestos que habrán de eliminarse.

Al decretar cesantías, la A.S.D.A. utilizará los criterios establecidos en la Sección 6.6.9. a de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley 184 de 3 de agosto de 2004. En estos casos, se considerará el estatus de los empleados, su productividad, hábitos y aptitudes reflejadas en sus evaluaciones y su antigüedad en el servicio, de acuerdo al Principio de Mérito en la Ley 45.

Sección 4: Para considerar cualquier acción relacionada a la ejecución del empleado, hábitos y actitudes, A.S.D.A. deberá tener un instrumento de evaluación

implementado para estos propósitos. La evaluación a utilizarse será la última que se le haya realizado a los empleados afectados, la cual no deberá tener más de un año, ni menos de tres (3) meses al momento en que sea necesario hacer uso de dicha evaluación.

Sección 5: El empleado cesanteado podrá ejercer el derecho a desplazar a otro empleado en una clasificación menor, mediante solicitud escrita presentada dentro de cinco (5) días siguientes a la notificación de la cesantía, siempre y cuando el trabajo se esté ejecutando por un empleado de menor antigüedad. Este derecho estará sujeto a que el empleado cumpla con por lo menos uno de los siguientes requisitos: 1) haberse desempeñado en esas funciones satisfactoriamente, lo cual será evidenciado por sus evaluaciones 2) que cumpla con los requisitos mínimos del puesto y 3) que pueda ser readiestrado.

Sección 6: A los fines de determinar antigüedad, se considerará lo dispuesto en el **Artículo 19 – Antigüedad** de este Convenio.

Sección 7: La Administración notificará por escrito a todo empleado que habrá de ser cesanteado con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha que habrá de ser cesanteado. A los empleados afectados se les garantizarán todos los derechos que los cobijan bajo las leyes del Estado Libre Asociado, los artículos de este Convenio y lo dispuesto en la Ley 45.

Sección 8: POR IMPEDIMENTO

Separaciones por impedimento se registrarán según la Ley Federal “Americans with Disabilities Act” de 26 de julio de 1990; la Ley 44 de 2 de julio de 1985, la Ley

105 de 20 de diciembre de 1991 y el Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de ASDA.

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

Sección 9: La negativa del empleado a someterse al examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de que está impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Esta acción se notificará al empleado por escrito apercibiéndole de su derecho para solicitar Vista Administrativa a través de su representante exclusivo.

Sección 10: Cuando un miembro de la Unidad Apropiaada esté inhabilitado por un periodo mayor de doce (12) meses y en tratamiento bajo el Fondo del Seguro del Estado durante la implantación del plan de cesantías, será notificado por escrito y se le dará derecho a una Vista Administrativa.

ARTICULO 29

EMPLEADOS CON NOMBRAMIENTO TRANSITORIO

Sección 1: Empleados Transitorios

Los empleados nombrados para cubrir necesidades temporeras, o de emergencia tendrán status transitorio por un período no mayor de 90 días calendario y deberán reunir las condiciones generales de ingreso al servicio público establecidas en este Artículo. En circunstancias especiales que requieran extensión de este periodo, la Administración discutirá con la Unión, con 15 días calendarios de anticipación, las razones y justificaciones para dicha extensión. La Administración presentará, además, copia de las evaluaciones del empleado transitorio como parte de las justificaciones para que dicho empleado continúe ocupando el puesto transitorio en el periodo extendido. El nombramiento transitorio no se extenderá por más de 90 días adicionales. Disponiéndose, que dichos términos no aplicarán cuando el empleado transitorio esté ocupando el puesto de un empleado en licencia bajo la Ley de Maternidad, Ley de Compensación por Accidente en el Empleo, Ley de Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporera y Licencia Militar, o algún tipo de **Licencia Sin Sueldo según el Art. 44 de este Convenio**. En dichos casos el nombramiento del empleado transitorio durará mientras el empleado regular se encuentre en licencia.

Sección 2: El empleado transitorio deberá reunir los requisitos mínimos para la clase de puesto en que sea nombrado y su desempeño será evaluado periódicamente.

Sección 3: La Administración notificará a la Unión los nombramientos transitorios no más tarde de diez (10) días laborables y proveerá nombre, seguro social, título de clase, ubicación física y la duración del nombramiento.

Sección 4: La disposición anterior tendrá carácter prospectivo. A estos efectos, el término de 90 días comenzará a partir de la firma del convenio en todos los casos, incluyendo nuevos nombramientos y nombramientos ya existentes.

Sección 5: El empleado transitorio deberá ser asignado y permanecer, en el área para el cual fue oficialmente nombrado para cubrir la situación temporera o de emergencia.

Sección 6. Nombramientos Transitorios en puestos regulares para sustituir un empleado permanente.

Se podrán nombrar empleados con status transitorio en puestos regulares del servicio de carrera, siempre que el puesto sea de nivel de ingreso, en los siguientes casos:

Cuando el ocupante del puesto:

- a. se encuentre en uso de cualquier tipo de licencia sin sueldo.
- b. hubiese sido destituido y la decisión estuviese pendiente ante la Comisión del Trabajo para el Servicio Público.
- c. Cuando el ocupante del puesto regular pase a ocupar otro puesto y tenga derecho a reinstalación al puesto anterior.

Sección 7: El término del nombramiento transitorio será equivalente al período en que el puesto regular esté afectado por las situaciones mencionadas en los incisos a, b y c de la sección anterior.

- Sección 8:** Si el puesto regular fuera de un nivel mayor que el de ingreso, pasará a ocuparlo el empleado regular de mayor antigüedad según el **Artículo 19 - Antigüedad**, en el área donde ocurre el puesto a ser cubierto transitoriamente.
- Sección 9:** El puesto que deje el empleado mencionado en la sección 8 de este Artículo será cubierto por el empleado que le siga en antigüedad y así sucesivamente con el resto de los puestos, de manera que finalmente el puesto que se cubrirá con un empleado transitorio será el de nivel de ingreso, como lo establece la sección 6 de este Artículo.
- Sección 10:** Los nombramientos transitorios en puestos regulares, estarán condicionados a la reinstalación del ocupante en propiedad del puesto regular.
- Sección 11:** En caso de que el empleado con nombramiento regular no se reinstale al vencimiento de la licencia, el empleado con nombramiento regular, con mayor antigüedad pasará a ocupar el puesto dejado por el ocupante que no se reinstaló a su puesto. Se continuará cubriendo el resto de los puestos por orden de antigüedad. Cuando coincida la antigüedad de dos o más empleados, se tomarán en consideración sus evaluaciones de ejecución y su preparación académica.
- Sección 12:** El empleado transitorio podrá ser nombrado en el puesto de nivel de ingreso, siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto, y se le hayan realizado las evaluaciones requeridas, durante el tiempo que estuvo con nombramiento transitorio y las mismas hayan sido satisfactorias. Le será acreditado al período probatorio el tiempo que estuvo ocupando dicho puesto

transitorio durante el período en que ocurrió cualquiera de los casos mencionados en la **Sección 6 de este Artículo**.

Sección 13: En el proceso de implementar la **Sección 12 de este Artículo** todos los empleados deberán cumplir con los requisitos mínimos del puesto.

Sección 14: De quedar un puesto vacante, luego de implementar la **Sección 12 de este Artículo**, se procederá con el proceso dispuesto en el **Artículo 25 - Puestos Vacantes**.

ARTICULO 30

JORNADA DE TRABAJO

- Sección 1:** La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7.5) para los empleados de la Unidad Apropiaada dentro de un periodo de 24 horas desde que comenzó el turno asignado sin incluir el periodo de alimento.
- Sección 2:** La jornada regular de trabajo semanal será de cinco (5) días de trabajo en un periodo de siete (7) días.
- Sección 3:**
- a. El horario de trabajo de los empleados de la Unidad Apropiaada será el existente a la firma de este Convenio Colectivo.
 - b. Cualquier cambio en la semana regular de trabajo le será notificado al empleado y a la Unión con cinco días laborables de anticipación y no podrá ser arbitrario, caprichoso ni discriminatorio. Cuando surja la necesidad de cambiar la semana regular de trabajo, sea temporera o permanentemente, la Administración le dará prioridad a aquellos empleados que voluntariamente acepten. En caso de que no haya voluntarios, la Administración hará la asignación de horarios tomando en consideración la antigüedad de menor a mayor así como las circunstancias particulares del área de trabajo y de los empleados.
 - c. En situaciones fuera de lo ordinario, el Director del Programa o Sección utilizará su discreción para cambiar temporeramente la jornada semanal o el horario diario del empleado. Situación fuera de lo ordinario se definirá para propósitos de la presente sección como: 1) variaciones imprevistas en la

cantidad de mercancía o productos a ser entregados; 2) la ausencia de uno, o varios empleados y no estar disponible otro empleado para hacer la tarea.

Sección 4: La Administración podrá, establecer más de un turno de trabajo con dos (2) días de descanso, permanente o temporeramente, en aquellos programas cuyo servicio lo justifique. En estos casos aplicará lo dispuesto en la **Sección 3 de este Artículo**. Los días de descanso deberán ser rotativos, de manera que ningún empleado trabaje más de dos domingos consecutivos. En el caso del Programa de Compraventa de Productos Agrícolas, los empleados tendrán sábado y domingo libre, consecutivos, hasta dos (2) veces al mes. Además, cuando el lunes sea feriado, el grupo de empleados que tenga turno de trabajo de domingo a jueves, trabajará de lunes a viernes; considerándose el pago de la jornada de trabajo del lunes como tiempo y medio (1½), de acuerdo al **Artículo 35 - Tiempo Compensatorio**. Lo dispuesto en esta Sección solo puede ser modificado mediante acuerdo entre el empleado y el supervisor, con representación de la Unión.

Sección 5: Todo empleado de la Unidad Apropiada tendrá derecho a disfrutar una (1) hora para tomar alimentos, entre 4ta. y 5ta. hora, luego de haber comenzado su jornada regular de trabajo, excepto los trabajadores de campo de Protección de Cultivos, empleados asignados a la Finca Enseñat y la Finca Monterrey cuyo periodo de almuerzo será de media (½) hora. En el Programa de Protección de Cultivos, y Programa de Producción y Distribución de Semillas el periodo de almuerzo será de media (½) hora siempre y cuando medie una autorización escrita del empleado para que reduzca la hora de almuerzo a media (½) hora.

Cuando sea necesario que se extienda la jornada diaria por un periodo adicional de hasta dos (2) horas, luego de concluida la quinta (5ta) hora de trabajo consecutivo, el disfrute del segundo periodo de tomar alimentos será reducido a media hora siempre y cuando medie una autorización escrita del empleado para que se reduzca la hora de almuerzo a ½ hora.

Sección 6: Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de dos (2) periodos de descanso de quince (15) minutos, uno en la mañana y otro en la tarde. Este descanso se disfrutará en consideración del turno de la persona (mañana, tarde, noche o de madrugada).

El periodo de descanso de la mañana se disfrutará en cualquier momento, entre la segunda (2da.) y la tercera (3ra.) hora consecutiva de trabajo luego del empleado haber comenzado sus labores en la mañana. En la tarde, se disfrutará entre la primera hora y media (1½) y la segunda hora y media (2½) consecutiva de trabajo, luego del empleado haber regresado de su periodo de tomar alimentos, según sea acordado por el empleado y su Supervisor(a). El periodo de descanso se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo.

Sección 7: Horario Flexible

1. Los empleados de la Unidad Apropriada podrán acogerse a un horario flexible de trabajo que le permita adelantar, o atrasar, la hora de entrada de la jornada diaria y el periodo destinado para tomar alimentos. La solicitud tendrá que ser por escrito, y por las razones indicadas en la Ley y su reglamentación correspondiente. El periodo de tomar alimentos podrá ser reducido a treinta (30) minutos cuando medie un previo acuerdo con el empleado.

2. Las partes suscribirán un acuerdo con los términos y condiciones sobre el horario flexible.
3. El horario de trabajo solo podrá ser interrumpido por el periodo de tiempo establecido para tomar alimentos.
4. El acuerdo de horario flexible proveerá, además, un periodo de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas entre horarios diarios de trabajo.
5. No se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado, o atrasado el horario de trabajo, o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo.
6. Se considerarán como tiempo compensatorio aquellas horas trabajadas durante el periodo destinado para el descanso de 12 horas o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria regular de 7.5 ó 37.5 horas durante la jornada semanal.

Sección 8: En caso de empleados que interesen acogerse voluntariamente a la reducción de jornada de trabajo:

1. ASDA notificará a la Unión durante los tres (3) días laborables luego de haber recibido la solicitud de los empleados que por primera vez solicitan la jornada reducida voluntaria.
2. La Unión tendrá derecho a reunirse con el empleado por un tiempo no mayor de una (1) hora, en el área de trabajo donde éste labora o donde la Unión acuerde con la Oficina de Relaciones Laborales. El tiempo de orientación de una (1) hora será con paga, sin cargo a licencia alguna, y no se computará para fines de tiempo compensatorio.

3. Cuando un empleado decida regresar a la jornada regular, antes de cumplirse el término acordado por las partes para la jornada reducida, lo notificará, por escrito, a ASDA con copia a la Unión con quince (15) días laborables de anticipación a la fecha en que solicita regresar a la jornada regular. Incluirá en su solicitud su nombre, número de seguro social y su número de puesto.

4. Una vez ASDA reciba la notificación, siempre y cuando sea por lo menos con 10 días de antelación, tendrá hasta la próxima quincena, para realizar el ajuste en el horario y salario del empleado que regresa a su horario regular.

5. ASDA podrá dejar sin efecto la jornada reducida por necesidades del servicio, notificándolo al empleado y a la Unión por lo menos 15 días laborables, antes de la efectividad de la fecha es que el empleado debe regresar a su jornada regular.

Sección 9: En caso de surgir la necesidad de asignar trabajo fuera del horario regular, aplicará lo dispuesto en el **Artículo 35 - Tiempo Compensatorio**.

ARTÍCULO 31

INTERRUPCIÓN EN EL SERVICIO

- Sección 1:** En caso de fallas al sistema de energía eléctrica, acondicionador de aire o cualquier otra situación que impida que los empleados puedan realizar sus funciones, el Director(a) o Supervisor(a) del área de trabajo, luego de evaluar la situación y dialogar con un delegado de la Unión, podrá notificar la salida del personal afectado después de tres (3) horas de haber ocurrido la falla o alguna de las situaciones antes mencionadas sin cargo a algún tipo de licencia.
- Sección 2:** En caso de interrupciones prolongadas por causa de fallos al sistema de energía eléctrica, o desastres naturales que duren más de cuarenta y ocho (48) horas, la Administración notificará a la Unión y a los empleados que no tendrán que presentarse a las facilidades afectadas hasta que termine la causa de la interrupción. Una vez se resuelva el problema, la Administración notificará a la Unión y a dichos empleados, cuando se reiniciarán las labores en sus áreas de trabajo, aclarando que los días sin trabajo no serán descontados de alguna licencia y no se afectará su paga.
- Sección 3:** En caso de escape de gas, vapores de plaguicidas, o cualquier combustible, el Director o Supervisor del área de trabajo notificará la salida de los empleados afectados inmediatamente que surja el escape, sin cargo a ningún tipo de licencia.
- Sección 4:** En caso de surgir una situación en el área de trabajo que atente contra la salud y seguridad de los empleados de la Unidad Apropriada, el Director o Supervisor del

área de trabajo podrá notificar la salida del personal sin cargo a ningún tipo de licencia, previo diálogo con un delegado de los empleados afectados.

Sección 5: Ninguno de los días con paga concedidos en este Artículo será considerado para la acumulación de horas extras, o tiempo compensatorio.

Sección 6: En caso de que surja una situación temporera, que impida ejercer las funciones del puesto, causada por no entrega de productos, o condiciones climatológicas (las cuales pueden ocurrir antes o durante la jornada regular de trabajo), ASDA asignará al empleado un trabajo alterno, con su salario regular. Este trabajo podrá incluir tareas no diestras, o de otra clasificación o Programa.

ARTÍCULO 32

RECESO ADMINISTRATIVO

Sección 1: Cuando la Administración decida efectuar recesos administrativos concederá a los miembros de la Unidad Apropia hasta un máximo de tres (3) días laborables, por receso, con paga, sin cargo a licencia alguna, por año natural. Este derecho estará sujeto a que el empleado no esté disfrutando de cualquier otro tipo de licencia durante el receso en cuestión.

Sección 2: A.S.D.A. podrá, por necesidad del servicio, excluir del receso administrativo a determinados programas o empleados, notificándolo a la Unión diez (10) días calendarios previos al inicio del receso administrativo. La asignación de los empleados que trabajarán durante el receso administrativo será por antigüedad de menor a mayor en las clasificaciones correspondientes.

Concluida la necesidad del servicio, A.S.D.A. coordinará para que los empleados puedan disfrutar los días laborables que sean concedidos en el receso. Estos días tendrán que ser disfrutados en su totalidad dentro de los 30 días siguientes a que termine el receso.

ARTÍCULO 33
DIAS FERIADOS

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

Sección 2: La Administración reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga, sin cargo a licencia alguna, para los empleados cubiertos por este Convenio.

Fecha	Celebración
1. 1ro. de enero	Día de Año Nuevo
2. 6 de enero	Día de Reyes
3. Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
4. Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martín Luther King
5. Tercer lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington
6. 22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
7. Movable	Viernes Santo
8. Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
9. Ultimo lunes de mayo	Conmemoración de los Muertos en la Guerra
10. 4 de julio	Día de la Independencia de los Estados Unidos
11. 17 de julio (movible)	Natalicio de Luis Muñoz Rivera

12. 25 de julio	Día de la Constitución del Estado Libre Asociado
13. 27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa
14. Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo
15. 12 de octubre	Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América)
16. En el mes de noviembre (movible)	Día de las Elecciones Generales
17. 11 de noviembre	Día del Armisticio (Día del Veterano)
18. 19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
19. Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
20. 25 de diciembre	Día de Navidad
21. Movable	Día del Cumpleaños

Sección 3: Los días feriados que sean sábados o domingos serán concedidos según disponga la ley vigente aplicable.

Sección 4: Aquellos días que por ley sean declarados días feriados por el Gobernador de Puerto Rico, o por el Presidente de los Estados Unidos, quedarán incluidos como parte de la lista de la Sección 2.

Sección 5: Cuando el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico conceda algún período de tiempo libre con cargo a vacaciones regulares a los servidores públicos, los trabajadores cubiertos por este Convenio podrán optar por disfrutar del periodo de tiempo concedido primero con cargo a su balance de tiempo

compensatorio y de no tenerlo, será cargado a su licencia de vacaciones regulares.

Sección 6: Día de Cumpleaños

El patrono concederá, sin cargo a licencia alguna, el día de cumpleaños de los miembros de la Unidad Apropriada cuando dicho día sea laborable. Cuando el cumpleaños sea el 29 de febrero y no sea año bisiesto, o cuando sea en día feriado, este beneficio se disfrutará el próximo día laborable.

Sección 7: El beneficio dispuesto en la Sección 6, estará sujeto a las siguientes condiciones:

1. El empleado deberá comunicarle a su supervisor, por lo menos cinco (5) días laborables con anterioridad a la fecha de su cumpleaños.
2. Ningún área deberá tener dos (2) o más empleados disfrutando simultáneamente en uso de licencia de cumpleaños. Cuando ocurra este conflicto el empleado de menor antigüedad lo disfrutará el siguiente día laborable o según acuerdo entre los empleados y el supervisor.
3. El empleado deberá estar trabajando al momento de solicitar el beneficio.
4. En caso de emergencia, o necesidad del servicio, este beneficio podrá suspenderse y se disfrutará tan pronto sea posible, previa coordinación con el supervisor inmediato y el delegado designado.

Sección 8: Cuando el día del cumpleaños coincida con las vacaciones, receso administrativo, o cuando sea declarado día de emergencia por el Gobernador, o

no se pueda disfrutar por necesidad del servicio, el empleado deberá coordinar con su supervisor el día libre, lo cual será por lo menos durante 30 días posterior a la fecha del cumpleaños.

Sección 9: De determinarse que no es posible que el empleado disfrute el día de cumpleaños en la fecha que le corresponde, aplicará la Sección 8 de este Artículo.

ARTÍCULO 34

DIETA Y MILLAJE

- Sección 1:** Todo miembro de la Unidad Apropiaada que, como parte de sus funciones oficiales, tenga que participar en actividades oficiales fuera de su centro de trabajo, tendrá derecho al pago de dietas y millajes, siempre y cuando utilice su vehículo personal para transportarse y haya sido previamente autorizado por su Supervisor para dichas actividades.
- Sección 2:** Por actividad oficial se entenderán además, seminarios, talleres, adiestramientos, reuniones, que hayan sido previamente convocadas, requeridas y autorizadas por La Administración.
- Sección 3:** Las cantidades a ser pagadas por concepto de las dietas y el millaje, así como la determinación de las distancias a partir de las cuales se reconocerá el derecho al pago aquí acordado, y los demás requisitos y condiciones e este beneficio se harán conforme a las disposiciones del Reglamento de Gastos de Viaje del Departamento de Hacienda.
- Sección 4:** La Administración se reserva el derecho de proveer transportación oficial a los miembros de la Unidad Apropiaada, en cuyo caso estos no serán acreedores al pago de millaje.
- Sección 5:** Los empleados cubiertos por este convenio deberán someter mensualmente sus formularios de reembolso de dieta y millaje.
- El reembolso de las dietas y millaje se realizará mensualmente y en cheque separado, no más tarde de treinta (30) días calendario una vez la División de

Asuntos Financieros haya recibido toda la documentación necesaria para procesar el mismo, y de haber los fondos disponibles.

De no poderse realizar el pago dentro del término antes dispuesto, la Administración le notificará a la Unión la razón por la que no se pudo cumplir y el tiempo estimado para cumplir con lo aquí dispuesto, el cual no excederá de treinta (30) días calendarios, adicionales, salvo circunstancias extraordinarias en las cuales cesen las operaciones de la Administración, parcial o totalmente. Una vez cese la emergencia, ASDA dará prioridad a los pagos pendientes por este concepto.

Sección 6: El pago de dietas a los unionados, para gastos de desayuno, almuerzo, comida y alojamiento se compensará de acuerdo a la hora de salida y regreso a su residencia oficial o privada, según sea el caso, siempre y cuando sea aprobada por el supervisor inmediato.

Sección 7 – Cómputo del Millaje

Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla de distancias en millas entre los pueblos provista por el Departamento de Transportación y Obras Públicas (DTOP). Cuando el empleado viaje de un lugar que no este incluido en la tabla de distancia en millas del DTOP, se utilizará el odómetro del automóvil del empleado para computar el importe a reembolsar por millaje. ASDA determinará la razonabilidad de las millas reclamadas utilizando como guía las distancias entre pueblos cercanos, experiencias anteriores, o la forma que considere más conveniente.

Sección 8: Todo empleado que sea autorizado por ASDA mediante una Orden de Viaje para utilizar su vehículo privado para viajes oficiales, estará cubierto por un seguro de responsabilidad pública según dispone el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda, y a tenor con los términos de la póliza aplicable.

ARTÍCULO 35 TIEMPO COMPENSATORIO

- Sección 1:** ASDA podrá, por la naturaleza especial de los servicios, necesidad del servicio, o emergencia, requerir a los empleados de la Unidad Apropriada que presten servicios en exceso de su jornada regular de trabajo, diaria o semanal, o durante el periodo de alimentos, días feriados, o en cualquier día en que se suspendan los servicios por el Gobernador de Puerto Rico.
- Sección 2:** La acumulación de tiempo compensatorio de los empleados cubiertos por este Convenio será la siguiente:
- a) Tiempo y medio (1½) por horas trabajadas en exceso de 7.5 horas diarias.
 - b) Tiempo y medio (1½) por horas trabajadas en exceso de 37.5 horas semanales.
- Sección 3:** El tiempo compensatorio acumulado tendrá que ser agotado no más tarde de treinta (30) días laborables a partir del momento en que el empleado trabajó el tiempo extra.
- Sección 4:** Si, por necesidad del servicio el empleado no puede disfrutar del tiempo compensatorio acumulado dentro del término establecido en la Sección 4 de este Artículo, entonces podrá acumularlo hasta un máximo de doscientos cuarenta (240) horas. El exceso de 240 horas se pagará de acuerdo a las disposiciones legales sobre Tiempo Extra y Compensatorio.
- Sección 5:** El tiempo compensatorio acumulado por los empleados de la Unidad Apropriada podrá ser disfrutado fraccionado o continuamente, según la necesidad del

empleado, previa coordinación con el Supervisor, siempre que cumpla con lo establecido en este Artículo y no se afecten los servicios.

Sección 6: La Administración podrá requerir trabajo fuera de la jornada regular a los miembros de la Unidad Apropriada, sujeto a las siguientes condiciones:

1. El supervisor le informará al empleado la necesidad del servicio y le solicitará que trabaje fuera de su jornada de trabajo, según la lista de antigüedad que proveerá la Oficina de Recursos Humanos.
2. El supervisor tendrá que revisar la lista de antigüedad y clasificación de puesto provista por la Oficina de Recursos Humanos para determinar el empleado con mayor antigüedad cualificado para desempeñar las funciones a quien le correspondería llevar a cabo las funciones.
3. Una vez elegido el empleado, el supervisor le informará sobre la necesidad del servicio y le solicitará que trabaje tiempo compensatorio.
4. En caso de que el empleado no esté disponible para trabajar tiempo compensatorio, entonces se solicitará el servicio al empleado que siga en la lista de antigüedad cualificado para desempeñar las funciones.
5. En la eventualidad de que ninguno de los empleados de la clasificación acepte voluntariamente, entonces el tiempo compensatorio se asignará al empleado con menos antigüedad que esté cualificado para desempeñar las funciones.

6. Los empleados deberán presentar una causa justificada para no estar disponibles para trabajar tiempo compensatorio, sin que el negarse se convierta en la norma. En dichas situaciones aplicará lo dispuesto por el Reglamento de Personal, Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias y cualquier otra norma aplicable a los empleados de la Unidad Apropiaada.
7. El requerir trabajar tiempo extra será la excepción a la norma y bajo ningún concepto constituirá la jornada acostumbrada o regular de trabajo.
8. El trabajar tiempo extra no puede ir en detrimento de la salud y seguridad de los empleados.

Sección 7: La Administración preparará un itinerario para la utilización del tiempo compensatorio que ha sido acumulado por los empleados de la Unidad Apropiaada, previo a la firma del presente Convenio. Este itinerario se notificará dentro de los 30 días calendarios siguientes a la firma de este Convenio. El itinerario será coordinado tomando en consideración las necesidades del servicio.

Sección 8: El balance de tiempo compensatorio acumulado por los empleados de la Unidad Apropiaada tendrá que ser utilizado en su totalidad durante los 180 días siguientes a la fecha de la firma de este Convenio. Este término solo podrá extenderse cuando el empleado no pueda agotar el balance de tiempo compensatorio por necesidades del servicio.

ARTICULO 36

COLEGIACIÓN Y LICENCIAS PROFESIONALES

- Sección 1:** La Administración cubrirá los costos de renovación, de colegiaciones y licencias profesionales para aquellos empleados de la Unidad Apropriada que sea requerida por la Administración para el desempeño de sus funciones.
- Sección 2:** La Administración cubrirá los costos de los cursos de educación continua, u otros necesarios para cumplir con los requisitos para la renovación de colegiación y licencias.
- Sección 3:** El tiempo utilizado para realizar las gestiones de renovación de colegiaciones y licencias, será con paga hasta un máximo de un día al año. De requerir tiempo adicional, el empleado deberá presentar a su supervisor evidencia que justifiquen dicha solicitud.
- Sección 4:** Se concederá con paga, sin que se afecte licencia alguna, el tiempo que utilice el unionado para tomar los cursos de educación continuada, según los requisitos mínimos de su puesto y de acuerdo a lo que requiera la ley, según aplique.

Artículo 37

ADiestRAMIENTO O ESTUDIOS DE CORTA DURACIÓN DESARROLLO DE PERSONAL Y OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE

- Sección 1:** La Administración tiene como meta alcanzar los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio público.
- Sección 2:** La Administración llevará a cabo anualmente un inventario de las necesidades de capacitación y desarrollo de sus recursos humanos. Este inventario servirá de base para el plan de adiestramiento, capacitación y desarrollo del personal.
- Sección 3:** La Administración mantendrá en el expediente de los empleados cubiertos por este Convenio una relación de los adiestramientos en que éstos participen de manera que dicho historial podrá ser utilizado como una de las fuentes de referencia para la toma de decisiones sobre ascensos, traslados, asignaciones de trabajo, evaluaciones y otras acciones de personal.
- Sección 4:** El empleado tendrá acceso a dicha información cuando así lo solicite por escrito a la Oficina de Recursos Humanos. Se entregará copia del documento solicitado en el plazo máximo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos recibió la petición por escrito.
- Sección 5:** La Administración notificará públicamente, cada tres (3) meses, las oportunidades de becas para estudios, seminarios, cursos de corta o larga duración, pagos de matrícula, así como los requisitos que habrán de exigirse para la admisión de solicitudes.

Sección 6: La Administración informará a la Unión cada seis (6) meses los nombres de los empleados contemplados dentro de la Unidad Apropriada que han participado de lo dispuesto en la Sección 5 de este Artículo.

Sección 7: Los empleados que participan en adiestramientos asignados por ASDA disfrutarán de licencias con sueldo y, cuando fuese necesario, se pagará dietas y gastos de viaje. El empleado recibirá la paga máxima de siete horas y media (7½) diarias para fines de adiestramiento y dicho tiempo no será computado para fines de la acumulación por horas extras o tiempo compensatorio.

ARTICULO 38

SALUD Y SEGURIDAD

- Sección 1:** ASDA cumplirá con todas las normas de seguridad y salud ocupacional promulgadas bajo la Ley Num.16 de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico, y con los reglamentos y órdenes emitidas de acuerdo a la misma.
- Sección 2:** ASDA proveerá y asegurará a todos los unionados, el equipo de seguridad, y el equipo de protección personal, que se requiera para realizar sus funciones de acuerdo a las leyes y normas federales y estatales de seguridad y salud aplicables. ASDA proveerá duchas en los casos donde los empleados trabajan aplicando algún tipo de plaguicida.
- Sección 3:** Será responsabilidad de la Administración, notificar dentro de las ocho (8) horas siguientes al accidente a la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PROSHA), cuando ocurra un accidente grave o fatal.
- Sección 4:** El unionado cumplirá con las Normas de Seguridad y Salud Ocupacional; y con todos los reglamentos y ordenes que sean aplicables a sus propios actos y conducta, de conformidad con la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo y velará por su seguridad individual y la de sus compañeros de trabajo.
- Sección 5:** Todo unionado está obligado a usar adecuadamente y cuidar el equipo de protección personal entregado por la Administración, cumpliendo con las normas de salud y seguridad aplicables.
- Sección 6:** Ningún unionado, podrá remover, quitar, destruir, sustraer o dejar de usar cualquier equipo de seguridad que haya sido provisto para usarse como parte

del equipo requerido para realizar sus tareas, ni deberá intervenir, de manera alguna, con dicho equipo de seguridad mientras lo este usando otra persona.

Ningún empleado deberá intervenir con el uso de ningún método, proceso o sistema adoptado para la protección de empleado.

Sección 7: La Administración tendrá la responsabilidad de adiestrar a los unionados, sobre el uso del equipo de protección personal, así como de cualquier otro equipo necesario para llevar a cabo las funciones de su puesto.

Sección 8: COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

a. Las Partes acuerdan formar un Comité de Salud y Seguridad. La composición del mismo será de dos (2) miembros en representación de la Administración y dos (2) en representación de la Unión. El Comité investigará y evaluará accidentes, o situaciones, que pongan en peligro la salud y la seguridad de los empleados unionados. También hará recomendaciones para solucionar dichas situaciones.

b. El Comité se reunirá una (1) vez al mes, de ser necesario, o cuando exista cualquier situación de emergencia, con el propósito de evaluar las situaciones que afecten, de cualquier manera, la seguridad y salud de los unionados.

c. Todas las reuniones del Comité de Salud y Seguridad serán llevadas a cabo en horas y días laborables de los miembros del Comité y tendrán que ser coordinadas con los supervisores directos de los miembros del Comité. Estas reuniones tendrán una duración máxima de dos (2) horas mensuales. Este tiempo podrá extenderse cuando exista una situación de emergencia, previa

coordinación con el supervisor de los miembros del Comité que participen en la reunión.

d. El Comité levantará actas de las reuniones y de los asuntos llevados ante su consideración. Copia de las mismas serán enviadas a la Unión, sus Oficiales de Seguridad y al Oficial de Seguridad nombrado por la Administración. Además rendirá un informe al Oficial de Seguridad con sus sugerencias para atender cualquier situación relacionada con la seguridad y salud en el trabajo.

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

Sección 9: Toda inspección relacionada a un señalamiento de salud y seguridad que sea rutinaria, o de seguimiento, será realizada por lo menos con dos (2) miembros del Comité de Salud y Seguridad (uno de ASDA y otro de la Unión). Será requisito que dichas inspecciones sean coordinadas con el supervisor directo de los miembros del Comité de Seguridad. Los miembros del Comité tendrán hasta un máximo de dos (2) horas para realizar las inspecciones. Dicho tiempo podrá ser extendido por causa justificada y previa coordinación con el supervisor de los miembros del Comité. Las inspecciones deberán realizarse durante días y horas laborables.

Sección 10: El tiempo que utilicen los miembros del Comité de Seguridad en las inspecciones y reuniones del Comité, serán con paga, sin afectarse licencia alguna. Dicho tiempo no será computado para fines de acumulación de tiempo compensatorio.

Sección 11: OFICIAL DE SEGURIDAD

La Administración nombrará un Oficial de Seguridad, como la persona encargada de la seguridad y salud ocupacional. Las partes acuerdan que el Oficial de Seguridad será el enlace entre ASDA y el Comité de Salud y Seguridad, descrito en la Sección 8 de este Artículo.

Sección 12: El Oficial de Seguridad, coordinará con los miembros del Comité de Salud y Seguridad, una reunión para informar sobre los resultados de las investigaciones, evaluaciones, y recomendaciones sometidas por el Comité. Se coordinarán, además, reuniones en cualquier otro momento con el Oficial de Seguridad, con el fin de resolver situaciones de emergencia.

Sección 13: La Unión se comunicará con el Oficial de Seguridad en cualquier momento de surgir una situación de emergencia que represente un riesgo para la salud y seguridad de los unionados.

Sección 14: Todo accidente de trabajo será notificado al Oficial de Seguridad y al Comité de Salud y Seguridad, por la persona afectada, o su Supervisor inmediatamente ocurra el mismo.

Sección 15: Los supervisores tendrán la obligación de informar tanto al Oficial de Seguridad como al Comité y a la Unión, de cualquier anomalía que surja en las facilidades físicas de la Administración de Servicios y Desarrollo Agropecuario, que ponga en riesgo la salud y seguridad de los empleados de ASDA.

Sección 16: PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS DE SALUD Y SEGURIDAD

- a. Cuando se identifique alguna situación, que ponga en riesgo la salud y seguridad ocupacional, se procederá de la siguiente manera:

1. El Comité hará una inspección y atenderá la situación inmediatamente y de conformidad con su Reglamento.
 2. El Comité hará un Informe con los hallazgos y recomendaciones en un término no mayor de diez (10) días laborables con copia a la Oficina de Relaciones Laborales y al Administrador de ASDA.
- b. Toda controversia de salud y seguridad que no sea resuelta como dispone este Artículo, u otra disposición de este Convenio, se tramitará a través del Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio, disponiéndose que las querellas se comenzarán en el Paso 2 de dicho procedimiento.

Sección 17: La Administración y la Unión se comprometen a cumplir con todas las reglamentaciones que PROSHA exige para la salud y seguridad de los empleados.

Sección 18: EXTINTORES DE FUEGO

La Administración mantendrá extintores de fuego en cada área de trabajo, conforme lo establece el 29 CFR 1910.39 de OSHA, lo que incluye, entre otras cosas, mantener los mismos debidamente inspeccionados y certificados, por la entidad competente, según requerido por la Administración de Bomberos.

Sección 19: BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS

Será responsabilidad de la Administración proveer y mantener un botiquín de primeros auxilios, en cada oficina de la Administración de Servicio y Desarrollo Agropecuario. Este será ubicado en un lugar adecuado y accesible para todos

los empleados dentro del área de trabajo. La Administración será responsable de suplir los materiales del botiquín.

Sección 20: Las partes acuerdan respetar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes de trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los unionados.

Sección 21: La seguridad y salud de los empleados no es negociable. La Administración y la Unión se comprometen a unir esfuerzos para la prevención de accidentes o situaciones que pongan en peligro la seguridad y salud de todos los empleados. Esto no releva al Patrono de su obligación de proveer un lugar de trabajo libre de accidentes y riesgos detectables, ni a los unionados de su responsabilidad de cumplir con todas las normas y reglamentos de seguridad y salud aplicables por Ley.

Sección 22: ASDA realizará las pruebas médicas necesarias a los unionados que están expuestos a sustancias químicas, o venenosas, que representen, o puedan representar, problemas a la salud, de conformidad con las leyes federales y estatales aplicables.

ARTÍCULO 39

ACOMODO RAZONABLE EN EL EMPLEO

- Sección 1:** Cualquier empleado cubierto por este Convenio que tenga una incapacidad física o mental, según definida por la Ley que prohíbe el discrimen por incapacidad “Americans with Dissabilities Act” (ADA), podrá solicitar un acomodo razonable en cumplimiento con la Ley y los procedimientos establecidos por la Oficina de Recursos Humanos.
- Sección 2:** La Oficina de Recursos Humanos evaluará la solicitud a tenor con las leyes aplicables y los reglamentos de ASDA.
- Sección 3:** El empleado podrá presentar una querrela de acuerdo al Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en este Convenio, si no está de acuerdo con la determinación final de la Administración, en cuanto a la solicitud de acomodo razonable.
- Sección 4:** La Administración se compromete a no discriminar contra personas con impedimento cualificado según definidas por ley por razón del impedimento físico o mental.

ARTICULO 40

LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

Sección 1: Los miembros de la Unidad Apropriada tendrán derecho a una licencia con paga por el tiempo que estuviere ausente de su trabajo, y sin cargo a otra licencia, en caso de que sea citado oficialmente para comparecer como testigo ante cualquier tribunal de justicia, o foro administrativo.

Sección 2 Cuando el empleado sea citado para comparecer como acusado, o como parte interesada ante dichos organismos, no se le concederá este tipo de licencia.

Por parte interesada se entenderá la situación en que comparezca 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 usare el empleado se cargará a Licencia de Vacaciones y de no tener licencia acumulada, se les concederá Licencia sin Sueldo por el período utilizado para tales fines.

Sección 3: Para obtener esta Licencia, el miembro de la Unidad Apropriada deberá ser citado como testigo o demandado en su carácter oficial como empleado de ASDA, o en su carácter privado, en cualquier acción en que el Estado Libre Asociado sea parte.

Sección 4: La licencia para fines judiciales también se concederá cuando un miembro de la Unidad Apropriada sea debidamente citado por el ministerio fiscal o tribunal, para comparecer como testigo de una investigación o a un juicio criminal.

Sección 5: Esta licencia aplicará cuando el miembro de la Unidad Apropriada sea querellante en un procedimiento de la Ley 54 conocida como “Ley de Violencia Doméstica”.

Sección 6: En los casos dispuestos en las secciones anteriores el empleado deberá informar a su Supervisor por lo menos dos (2) días laborables antes del día en que tendrá que ausentarse de su trabajo. No obstante, esta notificación podrá efectuarse dentro de un plazo menor si el miembro de la Unidad Apropriada se ve impedido de cumplir su obligación por razones atribuibles a la tardanza en el recibo de la citación. Lo dispuesto en esta Sección no será de aplicación para las etapas iniciales de la presentación e investigación de una querrela, o denuncia, por violencia doméstica. Aplicará una vez el empleado sea citado formalmente por el Tribunal.

Sección 7: Una vez concluida su comparecencia, el empleado deberá obtener del fiscal, del Secretario del Tribunal o del funcionario autorizado del organismo administrativo, o Agencia Gubernamental, una certificación acreditativa del tiempo y fecha que dedicó a tal comparecencia y la entregará a su Supervisor inmediato.

ARTICULO 41

LICENCIA POR ENFERMEDAD

- Sección 1:** Todo empleado tendrá derecho a acumular Licencia de Enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán Licencia de Enfermedad en forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.
- Sección 2:** La Licencia de Enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.
- Sección 3:** La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la Licencia de Enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. Además, tendrá derecho a que se le pague anualmente dicho exceso antes del 31 de marzo de cada año.
- Sección 4:** Cuando un empleado se ausente del trabajo por enfermedad se le podrá exigir un certificado médico, acreditativo de:
1. que estaba realmente enfermo, expuesto a una enfermedad contagiosa o impedido para trabajar durante el período de ausencia.
 2. sobre la enfermedad de sus hijos o hijas.
 3. sobre la enfermedad de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o

personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

Además del certificado médico se podrá corroborar la inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado. Lo anterior se aplicará o interpretará de conformidad con lo dispuesto en la Ley ADA y la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (LLFM).

Sección 5: En casos de enfermedad en los cuales el empleado regular no tenga Licencia de Enfermedad acumulada, se le podrá anticipar un máximo de dieciocho (18) días laborables, siempre y cuando haya prestado servicios al Gobierno por un período no menor de (1) año, cuando exista certeza razonable de que éste se reintegrará al servicio.

Sección 6: Cualquier empleado a quien se le hubiera anticipado Licencia de Enfermedad y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de haber prestado servicios por el período requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, será obligado a devolver al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto de dicha Licencia.

Sección 7: Todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

- a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.

- b. Enfermedad o gestiones con personas de edad avanzada, impedidos del núcleo familiar, entiéndase, cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal, según definido en la Ley. Estas gestiones deberán ser cónsonas con el propósito de esta Licencia de Enfermedad, es decir, para el cuidado de la salud y atención de las personas aquí comprometidas.
- c. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procesos administrativos o judiciales ante toda la agencia, corporación o instrumentalidad pública, en caso de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditada de tal comparecencia.

Sección 8: En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la Licencia de Enfermedad, los empleados podrán hacer uso de toda la licencia de vacaciones que tuvieren acumulada, previa autorización del supervisor inmediato. Si el empleado agota ambas licencias y continua enfermo, se le podrá conceder una Licencia sin Sueldo, siempre y cuando cumpla con lo dispuesto en este Convenio y el Reglamento de Personal de ASDA. El empleado, además, tendrá derecho a acogerse al beneficio de SINOT, si cualifica.

ARTICULO 42 LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

- Sección 1:** La Licencia Medico-Familiar estará reglamentada a tenor con lo dispuesto en la Ley Family Medical Leave Act (FMLA).
- Sección 2:** Los miembros de la Unidad Apropiaada podrán hacer uso de su licencia por enfermedad o vacaciones en sustitución total o parcial de esta licencia médico-familiar
- Sección 3:** El miembro de la Unidad Apropiaada podrá disfrutar dicha licencia sin paga en las siguientes situaciones:
- a) Nacimiento, o recibo de un hijo adoptivo.
 - b) Cuidar a un miembro de la familia inmediata (cónyuge, hijo, incluyendo hijo de crianza siempre y cuando presente evidencia acreditativa, o padres) que padece una condición grave de salud, según definida por la FMLA.
 - c) Cuando el empleado no pueda trabajar debido a una condición grave de salud, según definida por la FMLA.
- Sección 4:** En los casos mencionados en la Sección anterior, la licencia sin sueldo será por un periodo máximo de doce (12) semanas y se disfrutará conforme a los requisitos establecidos por la FMLA y la reglamentación promulgada al amparo de la misma.
- Sección 5:** El empleado de la Unidad Apropiaada tendrá derecho a reinstalarse al puesto que ocupaba antes de acogerse a esta licencia, con paga de beneficios y otras condiciones de empleo equivalentes. Además, no perderá ningún beneficio de empleo que hubiese adquirido, o al que tuviese derecho, antes de usar la

licencia, salvo que dichos beneficios hayan sido eliminados, o enmendados para el resto de los empleados que no estaban en licencia.

Sección 6: Para ser elegible para beneficios de FMLA el empleado deberá:

- a) haber trabajado para ASDA por un total de por lo menos 12 meses.
- b) haber trabajado por lo menos 1,250 horas durante los 12 meses anteriores a la fecha del comienzo de la licencia.
- c) trabajar en un sitio donde ASDA emplee por lo menos 50 empleados dentro de un área de 75 millas.
- d) someter las certificaciones y documentación requerida por FMLA.

Sección 7: Aquellos cónyuges que trabajen en ASDA tienen derecho conjunto a un total combinado de 12 semanas de licencia familiar para el nacimiento de un niño, o recibo de un hijo adoptivo.

Sección 8: Bajo ciertas circunstancias, los empleados podrán disfrutar de la licencia de FMLA intermitentemente, o sea en fracciones, o mediante una reducción de su jornada de trabajo normal, diaria, o semanal, siempre y cuando el puesto que ocupa el empleado lo permita sin afectar los servicios de la Administración.

Sección 9: La Administración mantendrá en vigor el plan médico para el empleado de la Unidad Apropiaada que esté en Licencia Medico-Familiar en todos aquellos casos en que se proveía tal seguro, y bajo las mismas condiciones que si el empleado hubiese continuado trabajando. El empleado deberá pagar la parte que le corresponde de las primas del seguro médico mientras esté en licencia. En caso del empleado no regresar de la Licencia Medico-Familiar, ASDA podrá requerirle

el reembolso de la aportación patronal del plan médico efectuado durante la licencia.

Sección 10: La Administración no interferirá, ni restringirá o denegará el ejercicio de cualquier derecho que provea la Licencia Médico-Familiar. Además, la Administración no despedirá, ni discriminará, contra cualquier individuo por oponerse a cualquier práctica o por participar en cualquier proceso relacionado con la licencia médico-familiar.

Sección 11: El empleado deberá presentarle a ASDA la documentación correspondiente que certifique la condición grave de salud, según definida por FMLA. Además deberá entregar las certificaciones y documentaciones requeridas para acreditar la necesidad de la continuación de la Licencia Médico-Familiar cuando sea necesario, o cuando ASDA lo solicite por escrito. De no proveer dicha documentación o certificaciones, ASDA podrá cancelar la Licencia Médico-Familiar.

Sección 12: Si el empleado no puede reintegrarse a sus labores al vencimiento de la Licencia Médico Familiar, deberá notificarlo a la Oficina de Recursos Humanos, por lo menos quince (15) días calendarios antes del vencimiento de la licencia. La notificación será por escrito y tendrá que incluir las razones por las cuales el empleado no puede regresar a su trabajo en la fecha dispuesta. La Oficina de Recursos Humanos evaluará la solicitud del empleado en cuanto al periodo adicional solicitado y las razones, a tenor con los reglamentos de la agencia, leyes aplicables y lo dispuesto en este Convenio, y notificará al empleado su

decisión por escrito cinco (5) días calendarios antes del vencimiento de la Licencia Médico Familiar.

Sección 13: Si el empleado no regresa de la Licencia Médico Familiar en la fecha indicada y no ha cumplido con lo dispuesto en la Sección 12 de este Artículo, se procederá de acuerdo a los reglamentos de la Agencia y a las leyes aplicables.

ARTÍCULO 43

LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

Sección 1: En la eventualidad de que un miembro de la Unidad Apropriada padezca de una enfermedad prolongada, o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, la Administración podrá concederle una Licencia sin Sueldo hasta un máximo de doce (12) meses consecutivos a partir de la fecha en que se enfermó, o tuvo el accidente que lo incapacitó para trabajar.

El empleado deberá someter toda la documentación que la Administración estime necesaria para evaluar la solicitud de esta Licencia.

Sección 2: El empleado mantendrá su antigüedad mientras se encuentre en uso de dicha Licencia, pero no acumulará Licencia de Vacaciones, Enfermedad u otra licencia con paga.

Sección 3: Una vez concluida la Licencia, el empleado se reintegrará a su puesto siempre y cuando esté mental y físicamente capacitado para realizar las funciones esenciales del puesto, con o sin acomodo razonable, a tenor con la ley y reglamentos de ASDA. Para poder ser acreedor de este beneficio, el empleado deberá reinstalarse en su puesto el día laborable siguiente a la fecha de vencimiento de la Licencia.

Sección 4: Una vez se reintegre a su puesto, el empleado tendrá, de forma prospectiva, el sueldo que hubiese recibido de no haber estado disfrutando esta Licencia.

Sección 5: Del empleado no reintegrarse a su puesto el día laborable siguiente a la fecha de vencimiento de la licencia, tendrá 10 días laborables para mostrar causa para

que no cese la obligación de ASDA de reservarle el puesto y se entienda que renuncia a su derecho de reinstalación. Transcurrido dicho término, cesará la obligación de reservar el puesto y se entenderá que el empleado renuncia a su derecho de reinstalación.

Sección 6: Esta licencia será concurrente con la licencia de la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica de 1993, y cualquier otra licencia, con o sin paga, reconocida en este Convenio Colectivo.

Sección 7: Ningún empleado en Licencia por Enfermedad Prolongada podrá trabajar para otro patrono, agencia, o en negocio propio. La violación de esta disposición constituirá justa causa para la destitución sumaria del empleado a tenor con las disposiciones incluidas en el Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 44

LICENCIA SIN SUELDO

Sección 1: Cuando un miembro de la Unión necesite licencia especial sin paga, someterá una petición a la Administración con copia a la Unión. En su solicitud, el empleado deberá incluir el propósito de la licencia y el tiempo que solicita de licencia sin sueldo, incluyendo la fecha de comienzo y terminación de la misma.

Sección 2: Los empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada podrán ser elegibles para una licencia sin sueldo durante la vigencia del Convenio Colectivo en las siguientes circunstancias:

a. Para fines educativos – Por un periodo máximo de un año, con el fin de ampliar la preparación académica, universitaria o técnica del empleado teniendo en consideración el efecto en las operaciones, funciones que realiza el empleado, y necesidades de servicio.

b. Para prestar servicios en otras agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o entidad privada, de determinarse que la experiencia que derive el empleado le resolverá una necesidad comprobada de adiestramiento a la Administración tomando en consideración el efecto en las operaciones, trabajo que realiza el empleado y necesidades del servicio que presta ASDA. Esta licencia tendrá una duración máxima de un año.

c. Por el periodo máximo de un año para proteger el status, o los derechos a que pueda ser acreedor el empleado en caso de:

1. Una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, u otra entidad, y el empleado hubiere agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones.

2. Haber sufrido el empleado un accidente de trabajo y estar bajo tratamiento médico con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente, y éste hubiere agotado su licencia por enfermedad y licencia de vacaciones.

Esta licencia la disfrutará el empleado concurrentemente con cualquier otra licencia a las que pueda tener derecho, incluidas en el presente Convenio Colectivo y aquellas reconocidas por Ley.

d. Luego del nacimiento de un hijo. Esta licencia solo podrá concederse por un periodo de tiempo que no excederá de los seis (6) meses, luego de haber sido autorizada la licencia por razón justificada y luego de que el empleado provea a ASDA la documentación que acredite y certifique la necesidad de dicha licencia. Será obligación del empleado proveer la documentación pertinente y aquella que requiera ASDA como parte del proceso de evaluación para otorgar la licencia, o justificar la continuidad de la misma.

e. Para prestar servicios como empleado de confianza en la Oficina del Gobernador o en la Asamblea Legislativa, mientras estuviese prestando dichos servicios.

f. Cuando el empleado haya sido electo en las elecciones generales o sea seleccionado para cubrir las vacantes de un cargo público electivo en la Rama

Ejecutiva o Legislativa, incluyendo los cargos de Comisionado Residente en los Estados Unidos y Alcalde, mientras estuviere prestando dichos servicios.

Sección 3: Al terminar la Licencia sin Sueldo el empleado se reinstalará a su puesto en la misma clasificación y sueldo que hubiese adquirido de no haber estado disfrutando la Licencia en la fecha en que concluya la misma. Los empleados que no puedan reinstalarse a su puesto por razones justificadas deberán solicitar, con 30 días de anticipación, la extensión de la Licencia sin Sueldo, siguiendo el mismo procedimiento establecido en la Sección 2 de este Artículo para la consideración de la Administración. ASDA podrá denegar dicha solicitud, notificándolo por escrito al empleado a la dirección postal en el expediente, y a la Unión. La notificación incluirá la fecha en que deberá reinstalarse a su empleo. De no reinstalarse en dicha fecha, se entenderá que renuncia al derecho de reinstalación.

Sección 4: En caso que cese la causa por la cual se concedió la Licencia, el empleado se reintegrará inmediatamente a su empleo o notificará a la Administración las razones por la cual no está disponible, o su decisión de no reintegrarse al empleo que ocupaba. De lo contrario se entenderá que el empleado renuncia a su derecho de reinstalación.

Sección 5: Todo empleado en disfrute de Licencia sin Sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo de licencia. En caso de que la Licencia sin Sueldo sea otorgada por razones de salud, el empleado deberá presentar un certificado médico acreditando que está capacitado para realizar las funciones esenciales de su puesto. Dicho certificado deberá incluir, además, si conlleva o

no, acomodo razonable como condición para la reinstalación. La solicitud deberá cumplir con las leyes y normas aplicables al acomodo razonable. En aquellos casos en que se haya ocupado el puesto del empleado en Licencia sin Sueldo con un empleado temporero, o con personal de la Unidad Apropriada, el empleado en Licencia deberá notificar a la Administración, con copia a la Unión, con quince (15) días calendario de anticipación su disponibilidad de reintegrarse al trabajo. La Administración notificará por correo certificado al empleado en Licencia sin Sueldo, con copia a la Unión, al momento en que cubra el referido puesto con personal temporero de la Unidad Apropriada.

Sección 6: Las Licencias sin Sueldo no se concederán en casos en que el empleado se proponga utilizar la misma para probar suerte en otras oportunidades de empleo.

Sección 7: En el caso de que a un miembro de la Unidad Apropriada se le conceda una Licencia sin Sueldo, no será necesario que agote la Licencia de Vacaciones ni de enfermedad que tenga acumulada antes de comenzar el disfrute de la licencia sin sueldo.

Sección 8: Ningún empleado en Licencia sin Sueldo podrá trabajar para otro patrono, agencia o en negocio propio, salvo en las situaciones indicadas en las secciones 2(b), (e) y (f) de este Artículo. La violación de la presente disposición constituirá justa causa para la destitución sumaria del empleado a tenor con las disposiciones incluidas en el Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio Colectivo.

Sección 9: Lo dispuesto en este Artículo, incluye cualquier otro derecho que dispongan las leyes y reglamentos que apliquen, así como cualquier otro derecho dispuesto en este Convenio.

ARTICULO 45

LICENCIA DE VACACIONES

- Sección 1:** Todo empleado de la Unidad Apropriada tendrá derecho a acumular dos días y medio (2.5) al mes, por concepto de Licencia de Vacaciones hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural. Los empleados a jornada parcial o reducida acumularán esta Licencia de forma proporcional al número de horas en que prestan servicios regularmente.
- Sección 2:** El empleado tendrá derecho a disfrutar de esta Licencia en un periodo de treinta (30) días laborables cada año natural de los cuales no menos de quince (15) deberán ser consecutivos.
- Sección 3:** El Director o Supervisor de cada área, será responsable de preparar anualmente un Plan de Vacaciones en coordinación con los empleados de la Unidad Apropriada bajo su supervisión. Este Plan será enviado a la Oficina de Recursos Humanos, la que se encargará de enviar copia a la Unión.
- Sección 4:** En caso de que un empleado sea nombrado en otra Agencia del Estado Libre Asociado, la Administración transferirá las vacaciones acumuladas a dicha agencia, siempre que la ley lo permita.
- Sección 5:** Los empleados que no puedan disfrutar de Licencia de Vacaciones durante un año natural, por necesidades del servicio y a requerimiento de la Administración, se le pagará anualmente el exceso de licencia acumulada sobre sesenta (60) días al 30 de junio de cada año de este Convenio Colectivo.
- Sección 6:** La Administración podrá anticipar Licencias de Vacaciones a empleados cubiertos por este Convenio que hayan prestado servicios por más de un (1) año

siempre y cuando éste se comprometa por escrito a reintegrarse a sus labores. El empleado tendrá que haber cumplido con las normas aplicables a la asistencia. Esto es, que no haya incurrido en un patrón de ausencias o tardanzas injustificadas según definido en el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de ASDA.

Sección 7: La licencia anticipada no excederá de treinta (30) días laborables y se concederá por recomendación del Supervisor inmediato del empleado y con la aprobación previa, por escrito, del Administrador de ASDA o el funcionario en quien éste delegue.

Sección 8: Todo empleado a quien se le hubiere anticipado Licencia de Vacaciones y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de prestar servicios por el periodo necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le sea anticipada, estará obligado a reembolsar a la Administración cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto de la licencia anticipada.

Sección 9: Cuando se apruebe el disfrute de licencias acumuladas, la Administración podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que se solicite con diez (10) días laborables de antelación.

Sección 10: Cualquier empleado de ASDA, esté o no comprendido en la Unidad Apropriada, podrá ceder días de su Licencia de Vacaciones hasta un máximo de cinco (5) días durante un mes y de quince (15) días durante un año. Para ser elegible como cesionario, el empleado de la Unidad Apropriada deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Haber trabajado continuamente, el mínimo de un (1) año, con cualquier entidad gubernamental.
2. No haber incurrido en un patrón de ausencias injustificadas, faltando a las normas de la entidad gubernamental.
3. Agotar la totalidad de las licencias a que tiene derecho como consecuencia de una emergencia.
4. Tiene que probar fehacientemente, la emergencia y la necesidad de ausentarse por días en exceso a las licencias ya agotadas;
5. Aceptar, por escrito, la cesión propuesta.

El empleado cedente de sus días de Licencia de Vacaciones tendrá que cumplir con lo siguiente:

1. Haber acumulado un mínimo de quince (15) días de Licencia de Vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse;
2. Someter por escrito a la Administración una autorización accediendo a la cesión, especificando el nombre del empleado cesionario.

Sección 11: El empleado cesionario podrá disfrutar de una cesión de Licencia de Vacaciones hasta un periodo máximo de un año.

Sección 12: Si un empleado se enferma mientras disfruta de las vacaciones, tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de Licencia de Enfermedad. El empleado tendrá que hacer la solicitud por escrito, no más tarde del quinto (5) día laborable después de enfermarse, excepto en situaciones extraordinarias, con evidencia médica.

ARTÍCULO 46

LICENCIA DE MATERNIDAD

- Sección 1:** La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y posterior al parto a que tiene derecho toda empleada embarazada miembro de la Unidad Apropriada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio.
- Sección 2:** Toda empleada de la Unidad Apropriada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después.
- Sección 3:** La empleada podrá disfrutar un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso posterior al parto a que tiene derecho o hasta once (11) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor. En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.
- Sección 4:** La solicitud de Licencia de Maternidad estará acompañada de un certificado médico que indique la fecha aproximada del parto. Dicha fecha no

necesariamente indicará el comienzo de la Licencia de Maternidad. El certificado se someterá no mas tarde de las treinta y seis (36) semanas de embarazo.

Sección 5: Durante el periodo de Licencia de Maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

Sección 6: De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas del descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada extenderá el descanso posterior al parto por un periodo de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar del descanso prenatal.

Sección 7: La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de terminar el periodo de descanso posterior al parto, siempre y cuando presente a la Administración una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de Licencia de Maternidad sin disfrutar al que tendría derecho.

Sección 8: Cuando se estime erróneamente la fecha probable de alumbramiento y la empleada haya disfrutado las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el parto, 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 el derecho a disfrutar las cuatro (4) semanas de descanso posterior al parto, y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

Sección 9: En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de Licencia de Maternidad a partir de la fecha del parto prematuro, y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

Sección 10: Cuando a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor, entonces deberá concedérsele una Licencia por Enfermedad. En este caso se requerirá una certificación médica de la condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición. De no tener Licencia de Enfermedad acumulada, la empleada utilizará el tiempo compensatorio acumulado. La Administración podrá conceder Licencia de Vacaciones, siempre y cuando someta una certificación médica, en caso de que no tenga acumulada Licencia de Enfermedad, o tiempo compensatorio. De no tener vacaciones ni tiempo compensatorio acumuladas se le podrá conceder Licencia sin Sueldo hasta que se recupere.

Sección 11: La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de Licencia de Maternidad. Para poder ser acreedora de esta Licencia, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el periodo de descanso recomendado por el médico hasta un máximo de cuatro (4) semanas. De considerarlo necesario, ASDA

podrá requerir información médica adicional que justifique el tiempo de descanso recomendado por el médico que atendió el aborto.

Sección 12: La empleada miembro de la Unidad Apropiaada que adopte a 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 Puerto Rico, o cualquier jurisdicción en los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios a sueldo completo de la Licencia de Maternidad de una empleada con alumbramiento normal. Esta Licencia comenzará a contar desde la notificación del decreto judicial de adopción y que se reciba al menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la Administración evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por los organismos competentes.

Sección 13: La empleada embarazada, o que adopte un menor, tiene la obligación de notificar con anticipación a la Administración sobre sus planes para el disfrute de su Licencia de Maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Sección 14: La Administración podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de Licencia de Maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el periodo de descanso posterior al parto, estará obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la Licencia de Maternidad no disfrutada.

Sección 15: La Licencia de Maternidad no se concederá a empleadas que estén en uso de cualquier tipo de licencia con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado Licencia de Vacaciones, o Licencias de Enfermedad, y a las empleadas que estén en Licencia sin Sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.

ARTÍCULO 47

LACTANCIA

Sección 1: La Administración otorgará cuarenta (40) minutos, o dos períodos de veinte (20) minutos, dentro de cada jornada de trabajo a madres de la Unidad Apropiaada que laboran a tiempo completo para extraerse la leche materna. Este beneficio tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

Sección 2: Toda empleada que desee utilizar la oportunidad de extraerse la leche materna durante horas laborables, deberá presentar a la Administración una certificación médica durante el período correspondiente al cuarto (4) y octavo (8) mes de edad del infante en donde se acredite y certifique que ha estado lactando a su bebé. Dicha certificación tendrá que presentarse a la Oficina de Recursos Humanos no más tarde del día cinco (5) de cada período.

Sección 3: La Administración proveerá un lugar habilitado, con el equipo necesario para almacenaje, a la madre lactante para la extracción de la leche materna en su centro de trabajo.

ARTÍCULO 48

LICENCIA POR PATERNIDAD

- Sección 1:** La Administración concederá una Licencia de Paternidad, sin cargo a otra licencia, a todo varón miembro de la Unidad Apropriada a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.
- Sección 2:** La duración de esta licencia será de cinco (5) días laborables, contados desde el día del nacimiento.
- Sección 3:** Para el empleado ser acreedor de este beneficio, en su solicitud deberá certificar lo siguiente:
1. que está legalmente casado, o convive, con la madre del menor.
 2. que no ha incurrido en violencia doméstica.
- Sección 4:** El empleado tendrá hasta dos (2) días a partir de la petición de la licencia para proveer el certificado de nacimiento.
- Sección 5:** La Licencia de Paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de este Artículo a los empleados a quienes se les haya autorizado Licencia de Vacaciones o Licencia de Enfermedad.
- Sección 6:** El tiempo en que el empleado se encuentre en Licencia de Paternidad no será computado para fines de la acumulación de tiempo compensatorio u horas extras.

ARTÍCULO 49
LICENCIA PARA GRADUACIONES

- Sección 1:** La Administración concederá a los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada hasta un (1) día por cada hijo, con paga, sin cargo a licencia alguna, para asistir a la graduación de sus hijos de una institución educativa acreditada, cuando los mismos se celebren en día laborable del empleado.
- Sección 2:** El empleado deberá notificar al supervisor por lo menos 10 días laborables antes a la fecha de la graduación para tener derecho a esta Licencia.
- Sección 3:** Para el disfrute de esta licencia se utilizará el programa de graduación que tendrá que ser entregado no más tarde de tres (3) días laborables a partir de celebrarse la misma.

ARTÍCULO 50

LICENCIA ESCOLAR

- Sección 1:** Esta licencia se concederá a los miembros de la Unidad Apropriada para comparecer a instituciones educativas públicas, o privadas, donde cursan estudios sus hijos, u otro niño bajo su custodia legal, para conocer el aprovechamiento académico.
- Sección 2:** La licencia dispuesta en este Artículo tendrá una duración máxima de dos (2) horas laborables, al principio y hasta un máximo de dos (2) horas laborables al final de cada semestre escolar, por cada hijo cuando, a instancias de las autoridades escolares, o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones donde estudian sus hijos para conocer sobre su aprovechamiento académico.
- Sección 3:** Para ser acreedor de esta licencia el empleado tendrá que hacer su solicitud de acuerdo al formulario que provea la Oficina de Recursos Humanos. Este formulario incluirá la certificación de la institución educativa con el sello oficial de dicha institución.
- Sección 4:** En caso de que el miembro de la Unidad Apropriada se exceda de las horas antes mencionadas, el exceso se descontará del balance de tiempo compensatorio. De no tener balance, entonces se descontará de la Licencia de Vacaciones acumulada. Si el empleado no tuviese balance de vacaciones regulares, entonces el exceso se descontará de su sueldo.
- Sección 5:** El miembro de la Unidad Apropriada que tenga varios hijos en instituciones educativas tendrá que planificar y coordinar las visitas a las escuelas, para reducir al mínimo indispensable el uso de esta Licencia. El empleado tendrá la

responsabilidad de hacer uso juicioso y estricto de este beneficio, de tal manera que no se afecten los servicios. El Supervisor inmediato tendrá la responsabilidad de asegurarse del cumplimiento estricto de las normas que rigen esta Licencia y de que la misma sea utilizada para los fines y propósitos para los cuales fue concedida.

Sección 6: El tiempo concedido por esta Licencia no será computado para la acumulación de tiempo compensatorio u horas extras.

ARTÍCULO 51

LICENCIA PARA VACUNAR HIJOS

- Sección 1:** La Administración concederá dos (2) horas laborables con paga una vez al año, por hijo, para el empleado de la Unidad Apropriada que así lo solicite pueda llevar a sus hijos a recibir vacunas.
- Sección 2:** El empleado que utilice esta Licencia deberá presentar dentro de los tres (3) días siguientes el Certificado de Vacunación emitido por la autoridad médica competente que evidencie que usó el tiempo concedido para los propósitos establecidos en la misma.
- Sección 3:** El empleado deberá presentar la solicitud de esta Licencia, en el formulario correspondiente de la Oficina de Recursos Humanos para estos propósitos, y coordinar con su Supervisor el día y horario en que disfrutará esta Licencia.
- Sección 4:** El tiempo concedido por esta Licencia no será computado para la acumulación de tiempo compensatorio u horas extras.

ARTÍCULO 52

LICENCIA FUNERAL

- Sección 1:** La Administración concederá una Licencia Funeral a todo miembro de la Unidad Apropiada, en el caso de la muerte de su cónyuge, hijos, el padre o la madre, ya sean biológicos o adoptivos, los hermanos y hermanas, abuelos, nietos y suegros.
- Sección 2:** La duración de esta licencia será de tres (3) días laborables, contados a partir de la fecha del fallecimiento del familiar. En caso de que el fallecimiento del familiar incluido en esta sección ocurra fuera de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropiada tendrá derecho a cinco (5) días laborables de licencia, siempre y cuando el sepelio se lleve a cabo fuera de dicha jurisdicción.
- Sección 3:** El miembro de la Unidad Apropiada deberá solicitar esta Licencia a su Supervisor inmediato y someter evidencia acreditativa del fallecimiento, si así se le solicitara.
- Sección 4:** Esta Licencia será con paga y sin cargo a ninguna otra licencia.
- Sección 5:** Los días acordados en esta Licencia serán consecutivos a petición del miembro de la Unidad Apropiada.
- Sección 6:** En caso del empleado estar acogido a una Licencia sin Sueldo, o suspendido de empleo y sueldo no tendrá derecho a la licencia dispuesta en este Artículo.

ARTICULO 53

LICENCIA PARA SERVIR COMO JURADO

- Sección 1:** Conforme a lo dispuesto en la Regla Núm. 106 (a) del Procedimiento Criminal de Puerto Rico, de ser citado para servir como jurado, el miembro de la Unidad Apropriadada solicitará ante el tribunal la exención para servir como jurando.
- Sección 2:** No obstante, en la eventualidad de que no se le conceda la exención, el empleado tendrá derecho a una licencia con paga, sin cargo a otra licencia, por el tiempo en que estuviere ausente del trabajo mientras preste los servicios como jurado.
- Sección 3:** Para ser acreedor a esta licencia el miembro de la Unidad Apropriadada deberá someter evidencia de la citación y de las gestiones realizadas para reclamar la exención a que se hace referencia en la Sección 1 de este Artículo.
- Sección 4:** El miembro de la Unidad Apropriadada que sirva como jurado tendrá derecho a retener la compensación que recibirá por los servicios de jurado, la cual no se reducirá del sueldo.

ARTICULO 54

LICENCIA MILITAR

Sección 1: El Patrono concederá licencia militar conforme a lo siguiente:

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

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

Sección 2: **Llamadas a Servicio Militar Activo Nacional** – Se concederá Licencia Militar con paga en los casos de empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador a Servicio Militar Activo Nacional, según dispone el Código Militar de Puerto Rico (Ley 62 de 23 de junio de 1969, enmendada).

Sección 3: Servicio Militar Activo

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

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

El empleado no acumulará Licencia de Vacaciones ni Licencia de Enfermedad mientras disfruta de esta Licencia Militar.

Sección 4: Al solicitar una Licencia Militar, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud la evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar expedida a su nombre en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Administración.

ARTÍCULO 55

LICENCIA DEPORTIVA

- Sección 1.** Los empleados de la Unidad Apropriada tendrán derecho a una Licencia Deportiva Especial, con paga para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. Para ser acreedor de esta Licencia, el empleado tiene que estar debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales.
- Sección 2:** En el caso de personas con impedimentos, éstas deben ser debidamente certificadas por el Secretario de Recreación y Deportes como deportista para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos previa certificación de la organización local, reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos.
- Sección 3:** Se requerirá evidencia oficial de la representación que ostente el empleado conjuntamente con su solicitud de esta Licencia. En todo caso esta Licencia tendrá que ser aprobada previamente por el Administrador.
- Sección 4:** La Licencia Deportiva Especial se acumulará a razón de un día y cuarto (1¼) por cada mes de servicio, hasta un máximo de quince (15) días laborables por año.
- Sección 5:** El empleado deportista elegible podrá ausentarse de su empleo durante el tiempo que estuviere participando en las competencias, hasta un máximo de treinta (30) días laborables al año, de tenerlos acumulados, sin descuento de su

suelo. Cualquier solicitud del empleado deportista que exceda dicho límite se descontará del exceso de la Licencia de Vacaciones acumuladas.

Sección 6: Para utilizar la Licencia Deportiva Especial, el empleado certificado como deportista por el Comité Olímpico de Puerto Rico, o por el Secretario de Recreación y Deportes, según sea el caso, presentará a la Administración, con no menos de diez (10) días de anticipación a su participación, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en la competencia, el cual deberá contener información sobre el tiempo que estará participando en la competencia.

Sección 7: El término deportista incluye a atletas, jueces, árbitros, técnicos, delegados y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Comité Olímpico de Puerto Rico y a las personas con impedimentos certificadas como deportistas por el Secretario de Recreación y Deportes.

Sección 8: Para los efectos de esta licencia deportiva especial los siguientes términos significarán:

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

En cuanto a las personas con impedimentos certificadas por el Director Ejecutivo de Recreación y Deportes se considerará como deportista a toda persona que tenga un impedimento de naturaleza mental o sensorial certificada como tal por

la organización local reconocida por la organización internacional, ajustándose a los criterios y clasificaciones de esta entidad internacional como que puede participar en uno o más eventos o en uno o más deportes.

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

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

Sección 9: El tiempo concedido por esta Licencia no será computado para fines de la acumulación de tiempo compensatorio u horas extras.

ARTÍCULO 56

RENOVACIÓN DE LICENCIA PARA EL USO DE VEHÍCULOS DE MOTOR

- Sección 1:** Los miembros de la Unidad Apropriada tendrán derecho a un periodo máximo de dos (2) horas con paga, sin cargo a ningún tipo de licencia para tramitar la renovación de la licencia de conducir expedida por el Departamento de Transportación y Obras Públicas. El empleado deberá coordinar con su Supervisor inmediato, el día y horario en que utilizará este beneficio. Dicho periodo no será computado para fines de la acumulación de tiempo compensatorio o tiempo extra.
- Sección 2:** El empleado tendrá que proveer a su Supervisor, previo al disfrute de este beneficio, copia de su licencia de conducir por expirar o expirada.
- Sección 3:** El empleado tendrá que proveer copia a su supervisor de su licencia renovada dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de renovación.
- Sección 4:** Este beneficio no aplicará para cualquier otra gestión ante el Departamento de Transportación y Obras Públicas.

ARTÍCULO 57

LICENCIA PARA ACUDIR A DONAR SANGRE

- Sección 1:** La Administración concederá a todo miembro de la Unidad Apropriada una Licencia para Donar Sangre, con paga, por un periodo de cuatro (4) horas al año para acudir a donar sangre. El empleado tendrá que entregar a su supervisor la evidencia que acredite el uso de esta Licencia.
- Sección 2:** El empleado deberá coordinar con su Supervisor el día y horario en que solicita esta Licencia y completar el formulario correspondiente de la Oficina de Recursos Humanos.
- Sección 3:** El tiempo concedido bajo esta Licencia no será computado para fines de la acumulación de tiempo compensatorio o horas extra.

ARTÍCULO 58

LICENCIA SINDICAL

- Sección 1:** La Administración concederá a tres (3) empleados miembros de la Unidad Apropiable, una licencia sindical sin paga durante la vigencia de este Convenio para que éstos realicen funciones para la Unión, relacionadas con la administración de este Convenio, cuando la Unión así lo solicite. En ambos casos la Unión designará al o los empleados que harán uso de dichas licencias, notificándole, por escrito, a la Administración su nombre y seguro social y duración de la licencia sindical.
- Sección 2:** Durante el periodo de esta licencia, el empleado continuará acumulando antigüedad.
- Sección 3:** Luego de culminada la licencia sindical, sin paga, el empleado regresará al mismo puesto que ocupaba al momento de acogerse a la misma. En caso de reestructuración, un nuevo plan de clasificación y retribución, cambios en la estructura organizacional, entre otros, por el cual ese puesto ya no exista o haya sufrido algún cambio, el empleado regresará a un puesto similar dentro del área u oficina que ocupaba al momento de acogerse a la misma.
- Sección 4:** Una vez reinstalado, el empleado recibirá aquellos beneficios dispuestos por el Convenio Colectivo, así como, todos los aumentos y beneficios que le hayan sido otorgados a los demás miembros de la Unidad Apropiable por disposición de la Asamblea Legislativa, Orden Ejecutiva o por aumento en el Fondo General de la Administración. El disfrute de estos beneficios será de carácter prospectivo y comenzará a partir del momento de la reinstalación.

Sección 5: Si el empleado se va a reinstalar antes de la fecha de vencimiento de la licencia sindical, la Unión deberá notificar a la Administración con sesenta (60) días de anticipación a la fecha en que habrá de ser efectiva la reinstalación.

Sección 6: El empleado en licencia sindical deberá cumplir con el Reglamento de Personal y el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de ASDA, así como lo dispuesto en este Convenio.

ARTÍCULO 59

LICENCIA PARA ASISTIR A LA ASAMBLEA DE DELEGADOS

Sección 1: Los miembros de la Junta de Directores de la Unión y los Delegados tendrán derecho a dos (2) días laborables al año con paga y sin cargo a ninguna licencia para asistir a la Asamblea de Delegados. Dicho tiempo no será computado para fines de horas extras, o tiempo compensatorio.

ARTÍCULO 60

LICENCIA PARA FUNCIONES SINDICALES Y ADIESTRAMIENTOS DE CORTA DURACION

Sección 1: La Administración otorgará 10 días de licencia con paga, por cada año de vigencia del convenio, para adiestramientos de corta duración y otras funciones sindicales. Dicha licencia podrá ser utilizada por cualquier miembro de la Unidad Apropriada.

Sección 2: La Administración concederá un día por año de convenio, a la matrícula, con paga, sin cargo a licencia alguna, para asistir a la Asamblea de la Unión. Dicho día deberá ser usado durante periodos de receso escolar de tal modo que no se afecte el servicio de comedores escolares. Si la Unión decide usar este beneficio para ratificar el convenio, se entenderá usado el beneficio correspondiente al primer año del convenio.

Sección 3: La Administración otorgará durante el tercer año de vigencia del convenio hasta una (1) hora a los miembros de la Unidad Apropriada para participar en los procesos de selección de Delegados. De surgir una vacante en la estructura de Delgados, durante la vigencia de este Convenio, la Unión coordinará con la Administración el tiempo que podrán utilizar los empleados del centro, u oficina, asignada a dicho Delegado, para participar en esta elección, según dispone este Artículo.

El tiempo usado por el empleado para este propósito no será cargado a ninguna licencia. Cada empleado usará la última hora de su jornada laboral diaria para participar en el proceso, salvo en el caso de excepciones, que serán coordinadas entre la Unión y la Administración.

Cuando el empleado tenga que trasladarse a otro centro para participar en el proceso de elecciones de Delegados, éste coordinará dicho tiempo con su supervisor, de manera que no se afecten los servicios.

Sección 4: ASDA concederá un día (1) a tres (3) miembros del Comité de Escrutinio para participar en elecciones de delegados, con paga, sin cargo a licencia alguna, por cada año de vigencia del Convenio. Esta licencia se otorgará en coordinación con la Administración de forma tal que los servicios no se afecten.

ARTÍCULO 61

LICENCIA PARA ESTUDIOS

- Sección 1:** La Administración y la Unión reconocen la necesidad de fomentar en los empleados cubiertos por este Convenio los más altos niveles de excelencia en el servicio, eficiencia y productividad.
- Sección 2:** Con el propósito de cumplir con el principio declarado en la Sección 1, la Administración podrá conceder licencias especiales para que los empleados de la Unidad Apropriada cursen estudios o adiestramientos solicitados por éstos.
- Sección 3:** La licencia para estudios podrá ser otorgada por fracciones de días, ya sea mediante el uso de un programa de horario flexible o mediante reducción de jornada, de acuerdo al **Artículo 30 de este Convenio – Jornada de Trabajo**, o por licencia de vacaciones, o licencia sin sueldo. El empleado podrá optar por utilizar el balance total de su licencia de vacaciones, o el tiempo compensatorio acumulado, previo a utilizar la licencia sin sueldo, así como cualquier balance parcial de la licencia de vacaciones. Por otro lado, si el empleado opta por no utilizar su licencia de vacaciones, deberá usar el exceso de su licencia de vacaciones antes de hacer efectivo su licencia sin sueldo para estudios.
- Sección 4:** La Administración podrá otorgar esta licencia una vez determine que los estudios o el adiestramiento no afectarán las operaciones de la ASDA en el área de trabajo del empleado y que contribuyen al desarrollo profesional del empleado y al ejercicio de las funciones de su puesto.
- Sección 5:** La Ley Núm. 13 del 2 de octubre de 1980, conocida como “Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño” dispone la concesión de licencia sin sueldo para

proseguir estudios a los veteranos que estén sirviendo en cualquier puesto en el Gobierno de Puerto Rico y su reposición una vez terminados dichos estudios.

Sección 6: Lo antes dispuesto no debe entenderse como que limita las facultades de la Administración para otorgar licencias con sueldo en su plan de adiestramiento según provisto por la Ley 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendado, conocida como la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público.

ARTÍCULO 62

LICENCIA PARA TOMAR EXÁMENES Y COMPARECER A ENTREVISTAS DE EMPLEO

Sección 1: La Administración concederá una licencia con paga y sin cargo a ninguna otra licencia a los miembros de la Unidad Apropriada que previamente lo soliciten para comparecer a tomar un examen requisito para un empleo en el servicio público, o para comparecer a entrevistas de empleo a las que haya sido citado oficialmente con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público.

Sección 2: El miembro de la Unidad Apropriada vendrá obligado a presentar a su supervisor, evidencia de la citación oficial de la Agencia de gobierno correspondiente previo al examen o entrevista, así como la certificación que acredite su asistencia al examen o entrevista, no más tarde de tres (3) días laborables luego de realizarse la misma. De no presentar la evidencia dentro del término de tres días, el tiempo utilizado en la entrevista o examen será descontado de la licencia de vacaciones.

ARTICULO 63

LICENCIA POR DESASTRES NATURALES

- Sección 1:** La ASDA pagará hasta un máximo de dos (2) días laborables al año a aquellos miembros de la Unidad Apropriada que se afecten directamente por un terremoto, huracán u otro desastre natural de tal modo que pierda su hogar, sufra grave daño corporal o ponga directa y seriamente en riesgo su integridad física y que no tenga acceso desde su residencia privada hasta su lugar de trabajo.
- Sección 2:** La Administración otorgará esta Licencia únicamente cuando el desastre natural sea final y debidamente declarado por el Gobernador de Puerto Rico como una emergencia y que el Director de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias certifique que el empleado tuvo una situación en su residencia o área donde ubica la misma que le impidió presentarse a su trabajo.
- Sección 3:** Cualquier disposición promulgada por las autoridades competentes en cuanto a la concesión de días debido al desastre natural se disfrutará concurrentemente con esta Licencia.
- Sección 4:** Para que se apruebe esta Licencia, el empleado entregará a su supervisor toda la evidencia necesaria para demostrar los daños sufridos debido al desastre natural que le impidió presentarse a trabajar, no mas tarde de cinco (5) días después de haberse reportado a trabajar.
- Sección 5:** El tiempo concedido por esta licencia no será computado para fines de la acumulación de tiempo compensatorio u horas extras.

ARTICULO 64
LICENCIA POR ACCIDENTE OCUPACIONAL

“Este Artículo se continuará discutiendo a partir de las últimas propuestas sometidas por la Administración y la Unión respectivamente con el propósito de llegar a un acuerdo razonable en el menor tiempo posible. De llegarse a un acuerdo, la redacción final de este Artículo se formalizará por escrito y se hará formar parte de este Convenio mediante estipulación firmada por las partes. Su versión final será la que prevalezca”.

ARTÍCULO 65

EQUIPO DE TRABAJO

- Sección 1:** A los fines de proveer los servicios que se prestan en la Administración, de una manera adecuada, segura, y eficiente, el patrono proveerá el equipo y los materiales necesarios para que los trabajadores de la Unidad Apropriada puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y seguridad, de acuerdo a las disposiciones de las leyes estatales y federales de salud y seguridad.
- Sección 2:** El empleado como custodio del equipo de trabajo de ASDA deberá cuidar y usar correctamente dicho equipo, así como cumplir con las normas establecidas para garantizar su protección. El empleado también deberá notificar a su supervisor inmediato tan pronto se percate de cualquier desperfecto, deterioro, desaparición o pérdida del equipo. En caso de terminación de empleo, el empleado devolverá dicha propiedad a ASDA.
- Sección 3:** Los Supervisores de ASDA y los empleados tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes en el empleo. Los miembros de la Unidad Apropriada vendrán obligados a notificar al supervisor cualquier situación que consideren pueda ocasionar accidentes.
- Sección 4:** ASDA no le requerirá a los empleados de la Unidad Apropriada que realicen algún trabajo para el cual no cuente con el equipo de seguridad requerido por ley.

ARTÍCULO 66

UNIFORMES Y EQUIPO DE TRABAJO PARA PERSONAL DE CAMPO

Sección 1: ASDA proveerá al personal de campo de la Unidad Apropiaada los uniformes y equipos incluidos en esta Sección, los cuales serán entregados en o antes del mes de julio de cada año durante la vigencia de este Convenio. El empleado deberá entregar el equipo dañado o deteriorado como condición para recibir equipo nuevo. Si el empleado ha perdido el equipo deberá mediar un informe documentando la forma y manera en que lo perdió. ASDA entregará lo siguiente:

1. Un (1) par de botas de seguridad cuando sea necesario.
2. Tres (3) uniformes solo a conductor mensajero, mensajeros, mecánico, ayudante de mecánico y conserjes.
3. Capas solo al Programa de Protección de Cultivos
4. Gafas de Seguridad (cuando aplique según las funciones)
5. Mascarillas (cuando aplique según las funciones)
6. Termos con agua fría
7. Equipo de seguridad requerido por ley

Sección 2: Se considerará personal de campo a los empleados con las siguientes clasificaciones: mensajero conductor, conserjes, mensajeros, operadores de equipo y de equipo pesado, mecánicos, ayudantes de mecánicos, conductores de camiones y de camiones de arrastre, soldadores, trabajadores de mantenimiento, guardalmacén y todo empleado que trabaje en fincas.

- Sección 3:** Será obligación de los empleados de la Unidad Apropiaada utilizar diariamente, durante horas laborables, la tarjeta de identificación provista por ASDA. En caso de pérdida ASDA repondrá dicha tarjeta de identificación una sola vez durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Posteriormente, ASDA proveerá identificaciones adicionales por un costo de \$8.00 por identificación. En caso de deterioro, ASDA repondrá la identificación sin costo alguno al empleado, siempre que el empleado entregue la tarjeta de identificación deteriorada. En caso de terminación de empleo, el empleado deberá entregar la identificación a la oficina de Recursos Humanos, como condición para recibir la liquidación de salarios adeudados y cualquier otra que en derecho proceda.
- Sección 4:** A los fines de proveer los servicios que se prestan en la Administración, de una manera adecuada, segura, y eficiente, ASDA proveerá el equipo y los materiales necesarios para que los trabajadores de la Administración puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y seguridad, de acuerdo a las disposiciones de las leyes estatales y federales de salud y seguridad.
- Sección 5:** El empleado, como custodio del equipo de trabajo de ASDA, deberá cuidar y usar correctamente dicho equipo, así como cumplir con las normas establecidas para garantizar su protección. El empleado también deberá notificar a su supervisor inmediato tan pronto se percate de cualquier desperfecto, deterioro, desaparición o pérdida del equipo. En caso de terminación de empleo, el empleado devolverá dicha propiedad a ASDA.
- Sección 6:** Los Supervisores de ASDA y los empleados tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes en el empleo. Los miembros de la Unidad Apropiaada

estarán obligados a notificar al supervisor cualquier situación que consideren pueda ocasionar accidentes.

Sección 7: Las partes se comprometen a negociar, en el mes de noviembre de 2007 y 2008, la viabilidad de entregar uniformes a los demás empleados identificados en la **Sección 2 de este Artículo.**

ARTÍCULO 67

CONTRATACION

- Sección 1:** Las partes han acordado que ASDA podrá contratar las siguientes funciones de empleados de la Unidad Apropriada: acarreo de productos agrícolas del Programa de Compraventa de Productos Agrícolas, cuando la demanda de estos servicios exceda la capacidad de los recursos internos. Cuando baje la demanda se discontinuará la contratación y el servicio será prestado en su totalidad por los empleados de la Unidad Apropriada.
- Sección 2:** La Administración podrá contratar estos servicios cuando no sean utilizados para reemplazar, o desplazar, a un empleado cubierto por este Convenio Colectivo.
- Sección 3:** Ambas partes desean minimizar el impacto que esta contratación pueda causar en la seguridad de empleo de los miembros de la Unidad Apropriada y se esforzarán para reducirla cuando sea posible.
- Sección 4:** Nada de lo anterior, se entenderá como una limitación al derecho de ASDA de contratar, por períodos que no excedan de treinta (30) días, trabajo que corresponda a los miembros de la Unidad Apropriada, en casos de emergencia, eventos extraordinarios, desastres naturales, siempre y cuando no despoje de funciones a miembros de la Unidad Apropriada. ASDA informará a la Unión, con no menos de quince (15) días calendarios de anticipación a la fecha de efectividad del contrato, cuál es el trabajo, y razón y término del mismo. Este término de treinta (30) días podrá extenderse cuando no haya sido posible completar el trabajo contratado y no están disponibles los miembros de la

Unidad Apropriada para continuar el referido trabajo, o cuando ASDA no tenga el equipo para terminar el trabajo. La Administración notificará a la Unión, con no menos de quince (15) días calendarios de anticipación su intención y la razón para extender el contrato. La extensión del término será discutida entre la Administración y la Unión de acuerdo a las circunstancias del momento.

ARTÍCULO 68
ESTACIONAMIENTO

Sección 1: La Administración, en la medida de lo posible, podrá realizar gestiones inter agénciales o con los municipios para conseguir facilidades de estacionamiento, de manera que no incurra en gastos onerosos para ASDA.

ARTICULO 69

CENTRO DE CUIDO DE INFANTES

Sección 1: El Patrono, en la medida de lo posible, podrá realizar gestiones interagenciales o con los municipios para conseguir facilidades de centros de cuidado de infantes, de manera que no incurra en gastos onerosos para la Agencia.

ARTICULO 70

PROGRAMA DE CAMPAMENTO DE VERANO

- Sección 1:** La Administración notificará a la Unión con quince (15) días laborables de anticipación, si tiene la intención de implantar un Programa de Campamento de Verano para hijos de empleados de la Unidad Apropriada, para negociar sobre ello.
- Sección 2:** Toda iniciativa de la Administración dirigida hacia la implantación Programa de Campamento de Verano para hijos de empleados de la Unidad Apropriada, dará participación a los hijos de dichos empleados en igualdad de condiciones y sin importar el área de trabajo.

ARTICULO 71

RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

- Sección 1:** La Administración y la Unión auspiciarán una actividad anual de reconocimiento por años de servicio para los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo. Estos reconocimientos se realizarán para aquellos empleados que cumplan términos de años de servicios en múltiplos de cinco (5) años durante el año natural.
- Sección 2:** Comenzando a partir del 1 de enero de 2007, la Administración concederá una bonificación económica, no recurrente, equivalente a un día de salario a los empleados cubiertos por este Convenio, cada vez que éstos cumplan; cinco (5) años, diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) u otro término de años de servicios consecutivos para la Administración en múltiplos de cinco (5) años naturales.
- Sección 3:** El salario a ser usado para efectos del cálculo de esta bonificación será aquel al cual el empleado tenga derecho al momento de cumplir la fecha que hace efectivo este beneficio. A esta bonificación le serán aplicables todos los descuentos que por ley procedan.

ARTICULO 72 UTILIZACION DE VEHICULOS OFICIALES

- Sección 1:** La Administración velará que cada uno de los vehículos oficiales asignados a los unionados esté en condiciones adecuadas de uso, conforme a todas las leyes sobre el uso de vehículos en las carreteras de Puerto Rico.
- Sección 2:** La Administración no permitirá el uso de vehículos oficiales que no estén en condiciones adecuadas de uso. Si la Administración lo permite, de ocurrir algún accidente que afecte a terceros, la Administración será responsable de resarcir dichos daños. La Administración, sin embargo, no será responsable por daños a terceros si el vehículo oficial fue usado sin autorización aún cuando no estaba en condiciones para ser utilizado. Además, aún si el vehículo se encuentra en condiciones de uso, la Administración no será responsable de daños a terceros cuando medió acción u omisión negligente, o intencional, del empleado que manejaba el vehículo oficial momentos antes del accidente. La acción u omisión, negligente, o intencional, del empleado se entenderá probada a partir del informe expedido por el agente de la Policía que intervino en el accidente o, de ocurrir un proceso judicial, de la sentencia que emita un tribunal de derecho en su día.
- Sección 3:** La Administración autorizará el uso de vehículos oficiales mediante el formulario disponible a tales efectos. La ausencia de dicho formulario debidamente firmado por el supervisor inmediato del empleado supondrá el relevo de responsabilidad a favor de ASDA.

Sección 4: Cuando un vehículo oficial sufra una avería, el empleado se comunicará con su supervisor para recibir instrucciones. En cada vehículo oficial habrá copia de suplidores de servicios de arrastre que hacen negocios con el Estado Libre Asociado para que, una vez los intentos de comunicación se hayan agotado, el vehículo sea transportado a las oficinas o al centro de servicios de ASDA.

Sección 5: Cuando un unionado incurra en un gasto de servicio, repuesto o mantenimiento del vehículo oficial, la Administración reembolsará el importe. La solicitud de reembolso deberá estar acompañada de los recibos de pago. La Administración hará lo posible para que este desembolso no tarde más de 30 días. El unionado se asegurará de hacer gestiones para recibir autorización de su supervisor previo al gasto que necesite realizar.

ARTICULO 73

ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES

La Administración conviene que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, no negociará, o llegará a acuerdos con alguno de los miembros de la Unidad Apropiaada, sobre términos y condiciones de empleo, o disposiciones incluidas en el presente Convenio, sin la participación y consentimiento de la Unión. Cualquier acuerdo de dicha naturaleza será nulo.

ARTICULO 74

PLAN MEDICO

“Este Artículo se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable en el menor tiempo posible. La redacción final de este Artículo se formulará por escrito y se hará formar parte de este Convenio mediante estipulación firmada por las partes. Su versión final será la que prevalezca”.

ARTICULO 75

BONO DE NAVIDAD

“Este Artículo se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable en el menor tiempo posible. La redacción final de este Artículo se formulará por escrito y se hará formar parte de este Convenio mediante estipulación firmada por las partes. Su versión final será la que prevalezca”.

ARTICULO 76
SALARIO

“Este Artículo se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable en el menor tiempo posible. La redacción final de este Artículo se formulará por escrito y se hará formar parte de este Convenio mediante estipulación firmada por las partes. Su versión final será la que prevalezca”.

ARTICULO 77

BONOS Y DIFERENCIAS

“Este Artículo se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable en el menor tiempo posible. La redacción final de este Artículo se formulará por escrito y se hará formar parte de este Convenio mediante estipulación firmada por las partes. Su versión final será la que prevalezca”.

ARTICULO 78

PLAN DE CLASIFICACION Y RETRIBUCION

“Este Artículo se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable en el menor tiempo posible. La redacción final de este Artículo se formulará por escrito y se hará formar parte de este Convenio mediante estipulación firmada por las partes. Su versión final será la que prevalezca”.

ARTICULO 79

SALVEDAD

- Sección 1:** Nada de lo contenido en algún artículo del presente Convenio, debe ser interpretado como que limite ninguno de los derechos de otros artículos del mismo.
- Sección 2:** En Puerto Rico se reconoce que las partes contratantes pueden establecer cláusulas, pactos y condiciones que consideren pertinentes, siempre y cuando no sean contrarios a la ley, la moral y al orden público.
- Sección 3:** Cuando un tribunal declare nula o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículos esto no invalidará el resto de este Convenio. Continuarán vigentes todos los demás artículos y cláusulas excepto la cláusula anulada o declarada inconstitucional.

ARTICULO 80

ACUERDO TOTAL, VIGENCIA Y RATIFICACION

- Sección 1:** La Administración y la Unión reconocen que culminaron las negociaciones de las cláusulas no económicas de este Convenio Colectivo, con excepción de lo expresado en la Sección 3 de este Artículo, y que cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y proposiciones con respecto a todas las materias no excluidas por la Ley 45 en lo que respecta a la negociación del Convenio Colectivo; y que todos los acuerdos y convenios alcanzados hasta esta fecha por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades aparecen expresados en este Convenio Colectivo.
- Sección 2:** Las partes reconocen, asimismo, que este Convenio Colectivo contiene todas las cláusulas no económicas sobre las cuales las partes han llegado a un acuerdo y que a partir de la fecha en que este Convenio sea ratificado por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropiaada, en votación secreta y así lo certifique el Secretario de la Unión, las mismas entrarán en vigor.
- Sección 3:** Las partes reconocen que, a la luz de que ambas han sometido repetidamente sus respectivas ofertas y contraofertas en relación a la cláusula no-económica sobre **Licencia por Accidente Ocupacional (Artículo 64) o Licencia por Enfermedad (Artículo 41)** y no han podido ponerse de acuerdo, han optado por no condicionar la culminación de las negociaciones de las cláusulas no-económicas a este Artículo 64. De este modo, se interesa que la matrícula de la Unión tenga la oportunidad de ratificar las cláusulas ya acordadas y hacerlas

efectivas tan pronto sean ratificadas para beneficio de éstos. En consideración de lo anterior, las partes continuarán discutiendo este Artículo 69.

Sección 4: Las partes reconocen, además, que no han negociado las siguientes cláusulas económicas:

Artículo 74 – Plan Médico

Artículo 75 – Bono de Navidad

Artículo 76 – Salario

Artículo 77 – Bonos y Diferencias

Artículo 78 – “Plan de Clasificación y Retribución”, según la propuesta de la Unión o “Plan de Retribución” según la propuesta de la Administración.

Sección 5: Los Artículos económicos mencionadas en la Sección 4, de este Artículo entrarán en vigor una vez se culmine con el proceso de negociación de las cláusulas económicas y las partes firmen una estipulación conteniendo los respectivos acuerdos para que sean incorporados al Convenio Colectivo, según se dispone en el Artículo 76 (Vigencia).

Sección 6: El Artículo mencionado en la Sección 3, será incorporado al Convenio Colectivo conteniendo el siguiente lenguaje, mientras se alcanza un acuerdo en relación a éste:

“Este Artículo se continuará discutiendo a partir de las últimas propuestas sometidas por la Administración y la Unión respectivamente con el propósito de llegar a un acuerdo razonable en el menor tiempo posible. De llegarse a un acuerdo, la redacción final de este Artículo se formalizará por escrito y se hará

formar parte de este Convenio mediante estipulación firmada por las partes. Su versión final será la que prevalezca”.

Sección 7: Las cláusulas mencionadas en la Sección 4, serán incorporadas al Convenio Colectivo conteniendo el siguiente lenguaje, mientras se culmine la negociación de los mismos.

“Este Artículo se continuará discutiendo y negociando por las partes con el propósito de llegar a un acuerdo razonable en el menor tiempo posible. La redacción final de este Artículo se formulará por escrito y se hará formar parte de este Convenio mediante estipulación firmada por las partes. Su versión final será la que prevalezca”.

Sección 8: La Administración se compromete a realizar todas las gestiones a su alcance para viabilizar la negociación de las cláusulas económicas mencionadas en la Sección 4, de este Artículo y de mantener a la Unión informada de las mismas, tanto las que se hagan por escrito como verbalmente.

Sección 9: Finalmente, las partes acuerdan que este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o ser dado por terminado, salvo por estipulación escrita debidamente firmada por los representantes de las partes.

**ARTICULO 81
VIGENCIA**

Sección 1: Este Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres (3) años, a partir de 10 de agosto de 2007, hasta 11 de agosto de 2010, luego de que sea ratificado por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropriada, en votación secreta; y certificado, por el Secretario de la Unión, a tenor con la Ley 45, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Sección 2: Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado o ser dado por terminado, salvo por estipulación escrita debidamente firmada por los representantes de las partes. Una vez se notifique por cualquiera de las partes, la intención de modificar el presente Convenio, el mismo se extenderá, después de su expiración, de día a día mientras se esté negociando las modificaciones propuestas, hasta que se ratifique y entre en vigor el nuevo Convenio Colectivo.

Firmado hoy 10 de agosto de 2007, en San Juan, Puerto Rico.

José A. Ruiz Hernández
Administrador ASDA

Fernando Juarbe
Representante Internacional UAW

Arístides Hernández
Subadministrador ASDA

Jacqueline Rivera Figueroa
Representante Internacional UAW

Desireé López
Representante Local 4004

Alma Vanesa Flores
Representante Local 4004

