



**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA  
ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE  
SALUD MENTAL Y CONTRA LA ADICCIÓN  
(ASSMCA)  
Y  
LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
(UGT)**

<b>INDICE</b>		
		<b>Páginas</b>
<b>Artículo 1</b>	<b>Comparecencia</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 2</b>	<b>Reconocimiento de la Unión</b>	<b>9</b>
<b>Artículo 3</b>	<b>Declaración de Propósitos</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 4</b>	<b>Unidad Apropriada</b>	<b>11-14</b>
<b>Artículo 5</b>	<b>Afiliación a la Unión y Descuento de Cuotas</b>	<b>15-17</b>
<b>Artículo 6</b>	<b>Acuerdos Contractuales</b>	<b>18</b>
<b>Artículo 7</b>	<b>Sub-Contratación</b>	<b>19-20</b>
<b>Artículo 7 A</b>	<b>Guardias Especiales (per diem) (nuevo)</b>	<b>21-22</b>
<b>Artículo 8</b>	<b>Delegados y Representantes de la Unión</b>	<b>23-26</b>
<b>Artículo 9</b>	<b>Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje (diferente al pactado)</b>	<b>27-35</b>
<b>Artículo 10</b>	<b>Tablones de Edictos</b>	<b>36</b>
<b>Artículo 11</b>	<b>Expediente de Personal</b>	<b>37-38</b>
<b>Artículo 12</b>	<b>Período Probatorio</b>	<b>39</b>
<b>Artículo 13</b>	<b>Nombramientos</b>	<b>40-41</b>
<b>Artículo 13 A</b>	<b>Pago por Labor Interina (nuevo)</b>	<b>42-44</b>
<b>Artículo 14</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>45-46</b>
<b>Artículo 15</b>	<b>Ascenso</b>	<b>47-48</b>
<b>Artículo 16</b>	<b>Acomodo Razonable en el Empleo</b>	<b>49-50</b>
<b>Artículo 17</b>	<b>Jornada Regular de Trabajo</b>	<b>51-53</b>
<b>Artículo 18</b>	<b>Tiempo Extra</b>	<b>54-55</b>
<b>Artículo 19</b>	<b>Salud y Seguridad</b>	<b>56-58</b>
<b>Artículo 20</b>	<b>Equipo y Materiales</b>	<b>59</b>
<b>Artículo 21</b>	<b>Uniforme</b>	<b>60-61</b>

<b>Artículo 22</b>	<b>Licencia para Funciones Administrativas del Convenio Colectivo</b>	<b>62-63</b>
<b>Artículo 23</b>	<b>Licencia de Vacaciones</b>	<b>64-65</b>
<b>Artículo 24</b>	<b>Licencia por Enfermedad</b>	<b>66-68</b>
<b>Artículo 25</b>	<b>Licencia por Enfermedad Prolongada</b>	<b>69-70</b>
<b>Artículo 26</b>	<b>Licencia Médico Familiar</b>	<b>71-72</b>
<b>Artículo 27</b>	<b>Licencia por Maternidad</b>	<b>73-75</b>
<b>Artículo 28</b>	<b>Licencia por Paternidad</b>	<b>76</b>
<b>Artículo 29</b>	<b>Licencia por Luto</b>	<b>77</b>
<b>Artículo 30</b>	<b>Licencia por Accidentes en el Trabajo</b>	<b>78-79</b>
<b>Artículo 31</b>	<b>Licencia Sin Sueldo</b>	<b>80-81</b>
<b>Artículo 32</b>	<b>Licencia Deportiva Especial</b>	<b>82</b>
<b>Artículo 33</b>	<b>Licencia para Estudios o Adiestramientos</b>	<b>83</b>
<b>Artículo 34</b>	<b>Licencias Especiales Con Paga</b>	<b>84-85</b>
<b>Artículo 35</b>	<b>Pago de Colegiación</b>	<b>86</b>
<b>Artículo 36</b>	<b>Educación Continuada</b>	<b>87</b>
<b>Artículo 37</b>	<b>Licencia Escolar</b>	<b>88</b>
<b>Artículo 38</b>	<b>Licencia para Desastres Naturales</b>	<b>89-90</b>
<b>Artículo 39</b>	<b>Licencia Militar</b>	<b>91-92</b>
<b>Artículo 40</b>	<b>Licencia para Fines Judiciales</b>	<b>93-94</b>
<b>Artículo 41</b>	<b>Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo</b>	<b>95</b>
<b>Artículo 42</b>	<b>Otras Licencias</b>	<b>96</b>
<b>Artículo 43</b>	<b>Diferenciales</b>	<b>97</b>
<b>Artículo 44</b>	<b>Obvenciones de Alimentos</b>	<b>98-99</b>
<b>Artículo 45</b>	<b>Dieta y Millaje</b>	<b>100-102</b>
<b>Artículo 46</b>	<b>Bonificación por Concepto de Recobro</b>	<b>103-104</b>
<b>Artículo 47</b>	<b>Seguro Choferil</b>	<b>105</b>

<b>Artículo 48</b>	<b>Estabilidad del Convenio Colectivo</b>	<b>106</b>
<b>Artículo 49</b>	<b>Bono de Navidad</b>	<b>107-109</b>
<b>Artículo 50</b>	<b>Días Feriados</b>	<b>110-111</b>
<b>Artículo 51</b>	<b>Plan Médico</b>	<b>112-113</b>
<b>Artículo 52</b>	<b>Salarios</b>	<b>114-115</b>
<b>Artículo 53</b>	<b>Plan de Clasificación</b>	<b>116</b>
<b>Artículo 54</b>	<b>Derechos Adquiridos</b>	<b>117</b>
<b>Artículo 55</b>	<b>Salvedad</b>	<b>118</b>
<b>Artículo 56</b>	<b>Acuerdo Total</b>	<b>119</b>
<b>Artículo 57</b>	<b>Disposiciones Generales</b>	<b>120-121</b>
<b>Artículo 58</b>	<b>Derechos Gerenciales</b>	<b>122</b>
<b>Artículo 59</b>	<b>Bono Firma de Convenio</b>	<b>123</b>
<b>Artículo 60</b>	<b>Vigencia</b>	<b>124</b>

**Tabla sobre cambios propuestos al Convenio de ASSMCA por la  
Unión General de Trabajadores 1199 SEIU**

	<b>Leyenda</b> – Dos asteriscos significan que no existen cambios. Los cambios se resumen de forma rápida. En el caso de la copia de la propuesta de convenio los cambios se identifican en itálica, subrayado y negrillas; Ej. <i><b>se añade</b></i> , en el caso de las áreas que se eliminan son sombreadas en color gris y enmarcadas entre corchetes; Ej. [se elimina].
<b>Artículo 1</b>	<b>Comparecencia**</b>
<b>Artículo 2</b>	<b>Reconocimiento de la Unión**</b>
<b>Artículo 3</b>	<b>Declaración de Propósitos-</b> se corrige error en nombre de unión
<b>Artículo 4</b>	<b>Unidad Apropriada**</b>
<b>Artículo 5</b>	<b>Afiliación a la Unión y Descuento de Cuotas</b> -se corrige nombre de Artículo para que lea – <b>Taller Unionado y Descuento de Cuotas</b>

<b>Artículo 6</b>	<b>Acuerdos Contractuales**</b>
<b>Artículo 7</b>	<b>Sub-Contratación</b>
<b>Artículo 7 A</b>	<b>Guardias Especiales (per diem)</b> - Establece procedimientos para otorgación de guardias especiales (per diem).
<b>Artículo 8</b>	<b>Delegados y Representantes de la Unión</b> - Se corrige nombre de unión, se establece diferencia entre tiempo para atender problemas del convenio y tiempo para atender querellas de unionados, se solicita tiempo para educación sindical.
<b>Artículo 9</b>	<b>Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje</b> - Se somete lenguaje pactado en los convenios de Categóricos, Salud Correccional, UDH y Pediátrico. Se busca el establecimiento de un procedimiento de Quejas y Agravios uniforme en Salud.
<b>Artículo 10</b>	<b>Tablones de Edictos</b> - Se clarifica lenguaje.
<b>Artículo 11</b>	<b>Expediente de Personal**</b>
<b>Artículo 12</b>	<b>Período Probatorio**</b>
<b>Artículo 13</b>	<b>Nombramientos</b> - corrección gramatical
<b>Artículo 13 A</b>	<b>Pago por Labor Interina</b> - Unionado podrá hacer funciones fuera de la unidad apropiada por un tiempo definido y la forma en que se retribuirá.
<b>Artículo 14</b>	<b>Antigüedad</b> - se elimina oración
<b>Artículo 15</b>	<b>Ascensos</b> - Se corrige nombre de la Ley de Personal.
<b>Artículo 16</b>	<b>Acomodo Razonable en el Empleo</b> - Se corrige nombre de la Ley de Personal.
<b>Artículo 17</b>	<b>Jornada Regular de Trabajo</b> - Asignación de doblar turnos cuando no existen voluntarios(as), justicia para las enfermeras(os) con más de veinticinco años de servicio.
<b>Artículo 18</b>	<b>Tiempo Extra</b> - Se pagará en dinero y a tiempo doble.
<b>Artículo 19</b>	<b>Salud y Seguridad</b> - Protección por denunciar situaciones inseguras, programa de vacunas.
<b>Artículo 20</b>	<b>Equipo y Materiales**</b>
<b>Artículo 21</b>	<b>Uniformes</b> - Se mejora aportación económica, dinero para mantenimiento de uniformes , se añaden barberos.
<b>Artículo 22</b>	<b>Licencia para Funciones Administrativas del Convenio Colectivo**</b>

<b>Artículo 23</b>	<b>Licencia de Vacaciones**</b>
<b>Artículo 24</b>	<b>Licencia por Enfermedad</b> – Pago de excesos de enfermedad.
<b>Artículo 25</b>	<b>Licencia por Enfermedad Prolongada**</b>
<b>Artículo 26</b>	<b>Licencia Médico Familiar</b> – Se corrige título a <b>Licencia de Salud Familiar</b> . Además se incluye el que la licencia pueda ser disfrutada en caso de pareja.
<b>Artículo 27</b>	<b>Licencia por Maternidad</b> - Se corrige texto a doce semanas, se mejora período para lactancia, se añade lenguaje para evitar situaciones peligrosas.
<b>Artículo 28</b>	<b>Licencia por Paternidad</b> – Se mejora licencia de paternidad.
<b>Artículo 29</b>	<b>Licencia por Luto</b> –Se incluye pareja y hermanos. Se mejoran los días.
<b>Artículo 30</b>	<b>Licencia por Accidentes del Trabajo</b> - Se mejora acumulación, se cambia el orden para la utilización de las licencias en caso de que ocurra un accidente de trabajo. Compensación a los empleados(as) en caso de accidente.
<b>Artículo 31</b>	<b>Licencia Sin Sueldo**</b>
<b>Artículo 32</b>	<b>Licencia Deportiva Especial</b> – Se aumenta la bonificación.
<b>Artículo 33</b>	<b>Licencia para Estudios o Adiestramientos**</b>
<b>Artículo 34</b>	<b>Licencias Especiales Con Paga**</b>
<b>Artículo 35</b>	<b>Pago de Colegiación</b> – Se aumenta pago de colegiación y tiempo utilizado para conseguir renovación de la misma.
<b>Artículo 36</b>	<b>Educación Continuada</b> – Aumenta el pago y se reembolsa el costo de certificado de Educación Continuada.
<b>Artículo 37</b>	<b>Licencia Escolar</b> – Se aumentan las horas para graduaciones.
<b>Artículo 38</b>	<b>Licencia para Desastres Naturales</b> – Se clarifica lenguaje sobre servicios directos y se establece procedimiento para situaciones permanentes con los aires acondicionados, o averías mayores.
<b>Artículo 39</b>	<b>Licencia Militar**</b>
<b>Artículo 40</b>	<b>Licencia para Fines Judiciales**</b>

<b>Artículo 41</b>	<b>Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo**</b>
<b>Artículo 42</b>	<b>Otras Licencias**</b>
<b>Artículo 43</b>	<b>Diferenciales</b> – Se busca establecer el uso del diferencial como uno a utilizarse solo en situaciones de riesgo y no como práctica de aumentos salariales. <b>No pueden existir dos personas realizando el mismo trabajo con diferenciales diferentes.</b>
<b>Artículo 44</b>	<b>Obvenciones de Alimentos</b> – Clarificación y aumento en las cantidades a pagarse.
<b>Artículo 45</b>	<b>Dieta y Millaje</b> – Aumento en las cantidades y clarificación sobre turnos.
<b>Artículo 46</b>	<b>Bonificación por Concepto de Recobro</b> – Se busca clarificación durante la negociación.
<b>Artículo 47</b>	<b>Seguro Choferil**</b>
<b>Artículo 48</b>	<b>Estabilidad del Convenio Colectivo**</b>
<b>Artículo 49</b>	<b>Bono de Navidad</b> – Se añade lenguaje de protección en caso de que se legisle un bono mayor al pactado y otras protecciones establecidas en convenios categóricos y otros. No se establecen cantidades pues se discutirán en mesa (negociación en bloque).
<b>Artículo 50</b>	<b>Días Feriados</b> – En caso que feriado sea el día de descanso del trabajador e mismo se disfrutará dentro de quince días. Las horas trabajadas en feriado se pagarán a razón de tiempo doble.
<b>Artículo 51</b>	<b>Plan Médico</b> – No se establecen cantidades; las mismas se establecerán en mesa (negociación en bloque). Referendo para plan único.
<b>Artículo 52</b>	<b>Salarios</b> – No se establecen cantidades; las mismas se establecerán en mesa (negociación en bloque). El pago se hará en los centros de trabajo antes de las 11:30 a.m.
<b>Artículo 53</b>	<b>Plan de Clasificación</b> - Se persigue clarificación en mesa.
<b>Artículo 54</b>	<b>Derechos Adquiridos**</b>
<b>Artículo 55</b>	<b>Salvedad**</b>
<b>Artículo 56</b>	<b>Acuerdo Total**</b>
<b>Artículo 57</b>	<b>Disposiciones Generales</b> – Se añade sección sobre el cumplimiento de términos en relación a reembolsos y pagos que tenga que efectuar el Patrono a favor de matrícula y gastos funerales.

<b>Artículo 58</b>	<b>Derechos Gerenciales**</b>
<b>Artículo 59</b>	<b>Bono Firma de Convenio</b> – Lo que se logre pactar.
<b>Artículo 60</b>	<b>Vigencia</b> – Lo que se logre pactar.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 1**  
**COMPARECENCIA**

DE UNA PARTE: **ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD MENTAL Y CONTRA LA ADICCIÓN**, agencia gubernamental del Estado Libre Asociado, representada por su Administrador(a) en adelante denominada "**ASSMCA**".

DE LA OTRA PARTE: **LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES/1199** organización sindical representada por el Presidente de la Unión o persona en quien este delegue, en adelante denominada "**La Unión**".

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 2**  
**RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN**

**Sección 1:**

ASSMCA reconoce a la Unión como representante exclusivo de todos los trabajadores incluidos en la Unidad Apropiaada para negociar colectivamente respecto a salarios, jornada de trabajo, quejas y agravios, beneficios marginales y otras condiciones permitidas por ley que afecten el empleo de los trabajadores cubierto por este Convenio Colectivo, según la Certificación emitida el 9 de noviembre de 2000 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público de Puerto Rico, en el Caso Núm. 018 en las clasificaciones especificadas en el Artículo 4.

**Sección 2:**

De aprobarse cualquier legislación que enmiende la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público o cualquier otra legislación que afecte el reconocimiento a que hace referencia el párrafo anterior, ASSMCA se obliga al fiel cumplimiento de la legislación aprobada. Si la legislación aprobada tuviera un efecto sobre el Convenio, las partes se reunirán para evaluar el mismo y atemperarlo a dicha legislación.

**Sección 3:**

ASSMCA no fomentará, ni en forma alguna ayudará a promover otra Organización Sindical, no alentará la formación de grupo alguno que interfiera con el desarrollo y aplicación del presente Convenio Colectivo entre la *UGT 1199 SEIU* y ASSMCA. ASSMCA podrá llevar a cabo actividades permitidas por ley.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 3**  
**DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS**

El propósito de este Convenio Colectivo es promover la paz laboral, las mejores relaciones obrero patronales, la economía, la productividad, promover el buen entendimiento y eficiencia de las operaciones de ASSMCA en beneficio de los servicios ofrecidos al pueblo. Las partes declaramos que la negociación colectiva es un medio eficaz para mantener armonía en mutuo beneficio.

Mediante este Convenio Colectivo, ASSMCA y la Unión se reafirman y se obligan a honrar dichos compromisos y propósitos.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 4**  
**UNIDAD APROPIADA**

**Sección 1:**

Están incluidas en la Unidad Apropriada las siguientes clasificaciones:

1. Agente de Seguridad
2. Analista de Contabilidad
3. Analista de Evaluación
4. Analista de Planificación
5. Analista de Planificación en Adiestramiento
6. Analista de Presupuesto
7. Analista de Recursos Humanos
8. Analista de Recursos Humanos en Adiestramiento
9. Analista de Sistemas de Procedimientos
10. Artista Gráfico(a)
11. Asistente Administrativo
12. Asistente en Asuntos Gerenciales
13. Asistente de Compras
14. Asistente de Comunicaciones y Relaciones Públicas
15. Asistente de Contabilidad
16. Asistente de Estadística
17. Asistente de Informática
18. Asistente de Planificación y Evaluación
19. Asistente de Presupuesto
20. Asistente de Recursos Humanos
21. Asistente de Servicios Administrativos
22. Asistente de Servicios de Alimentos
23. Asistente de Servicios Audiovisuales y Fotográficos
24. Asistente de Servicios Farmacéuticos
25. Asistente de Servicios Generales
26. Asistente Servicio de Laboratorio
27. Asistente Servicio de Lavandería
28. Asistente de Servicios de Manejo de Información de Salud
29. Asistente de Servicios de Mantenimiento
30. Asistente de Servicios de Oficina
31. Asistente de Servicios a Pacientes
32. Asistente de Servicios Sicosociales
33. Asistente de Servicios de Suministros
34. Asistente de Servicios de Terapia Ocupacional
35. Barbero(a)
36. Bibliotecario(a)
37. Cocinero(a)
38. Conductor(a) Mensajero(a)

39. Conductor(a) de Vehículos Pesados
40. Consejero(a) en Rehabilitación
41. Coordinador(a) de Programa Institucional
42. Coordinador(a) de Servicios Educativos de Rehabilitación
43. Coordinador(a) de Servicios de Enfermería
44. Coordinador(a) de Servicios de Psicología
45. Coordinador(a) de Servicios de Terapia Ocupacional
46. Coordinador(a) de Terapia Recreativa
47. Coordinador(a) de Servicios de Utilización y Manejo
48. Costurero(a)
49. Desarrollador(a) de Sistemas de Informática
50. Ebanista
51. Educador(a) en Salud
52. Enfermero(a) Asociado(a)
53. Enfermero(a) Especialista
54. Enfermero(a) Generalista
55. Enfermero(a) Práctico(a) Licenciado(a)
56. Especialista en Compras
57. Especialista en Desarrollo de Recursos Humanos
58. Especialistas en Planificación
59. Especialistas en Presupuesto
60. Especialista en Relaciones Públicas
61. Especialista en Sistemas y Procedimientos
62. Estadístico(a)
63. Farmacéutico(a)
64. Ingeniero(a)
65. Inspector(a) de Licenciamiento
66. Inspector(a) de Licenciamiento en Adiestramiento
67. Inspector(a) de Sustancias Controladas
68. Inspector(a) de Sustancias Controladas en Adiestramiento
69. Investigador(a) de Sustancias Controladas
70. Médico Generalista
71. Oficial de Administración y Control de Quimioterapia
72. Oficial de Calidad de Servicios
73. Oficial de Contratos
74. Oficial de Facturación y Cobros
75. Oficial de Manejos de Casos
76. Oficial de Prensa
77. Oficial de Propiedad
78. Oficial de Registro de Sustancias Controladas
79. Oficial de Servicios Alternos de Recuperación
80. Oficial de Servicios Preventivos Comunitarios
81. Operador(a) de Equipo de Impresión
82. Operador(a) de Equipos de Reproducción de Impresos
83. Operador(a) de Equipos de Registro de Información
84. Operador(a) de Unidad Central de Informática
85. Operador(a) Senior de Unidad Central de Informática
86. Perito Electricista
87. Plomero(a)

88. Químico(a)
89. Recepcionista
90. Receptor(a) de Compras
91. Representante de Servicios de Orientación y Coordinación
92. Sicólogo(a)
93. Sicólogo(a) Primario
94. Siquiatra
95. Soldador(a)
96. Técnico(a) de Electrocardiografía
97. Técnico(a) de Refrigeración
98. Técnico(a) de Reparaciones y Conservación de Edificios
99. Telefonista
100. Terapista Ocupacional
101. Terapista Ocupacional Avanzado(a)
102. Terapista Ocupacional en Adiestramiento
103. Terapista Recreativo(a)
104. Terapista Recreativo(a) en Adiestramiento
105. Trabajador(a) Social Generalista en Adiestramiento
106. Trabajador(a) Social Generalista
107. Trabajador(a) Social Primario en Adiestramiento
108. Trabajador(a) Social Primario

## **Sección 2:**

Se excluyen de esta Unidad Apropriada los empleados que dispone la Ley 45, según enmendada y todos los puestos de la Oficina de Relaciones Laborales y la Oficina de Asesoramiento Legal, que sean asignados a estas oficinas que surjan o se nombren. Se excluyen además, aquellos puestos de nueva creación o vacantes que tengan facultad para hacer recomendaciones sobre imposición de medidas disciplinarias, que asignen o dirijan el trabajo de otros empleados, independientemente de la clasificación o puesto que ocupe. Se excluyen, además, los puestos #0117 de Analista de Recursos Humanos y #1644 de Asistente Administrativo, porque cumplen con el criterio de empleado confidencial, también se excluyen las personas que trabajan directamente con la Administradora Auxiliar de Servicios Gerenciales: puestos #N4648, #0195, #N1538, se excluyen los puestos asignados al Director del Negociado del Negociado de Recursos Humanos y Relaciones Laborales: #3255, y #0013, también el puesto de Analista de Recursos Humanos #1714, por ocupar el puesto de secretaria de la Junta de Subasta (dicha persona volverá a ocupar su puesto como miembro de la Unidad Apropriada de cesar sus funciones en dicha Junta) y manejar información privilegiada, según estipula la ley Núm. 45, según enmendada. Se excluye el puesto #1593 de Asistente de Servicios de Oficina, asignado a la Asesora en Asuntos de Salud Mental de la Oficina del Administrador. Se

excluye el puesto #N3868 de la clase de Asistente Administrativo, asignado a la División de Presupuesto.

## **B. Revisión por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público**

Luego de pasados tres años de administración del Convenio Colectivo las partes acuerdan someter a la consideración de la Comisión la determinación original de Unidad Apropiaada establecida en la Certificación #18, del 9 de noviembre de 2000. La Comisión evaluará su determinación tomando en consideración lo que se establece en la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Además, que las partes reconocen que luego del establecimiento de la Unidad Apropiaada por la Comisión, ASSMCA aprobó un Plan de Clasificación y Retribución que puede haber afectado las funciones evaluadas originalmente por la CRTSPR.

### **Sección 3:**

- a. ASSMCA reconoce la integridad de la Unidad Apropiaada y no tomará ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.
- b. ASSMCA informará por escrito a la Unión, en un término no mayor de treinta (30) días, todo empleado de la Unidad Apropiaada cuyo nombramiento haya cambiado a empleado regular y le sea permitido ser parte de la Unidad Apropiaada. Esto incluye, aunque no se limita, a empleados transitorios, irregulares, por jornal o temporeros.
- c. Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropiaada podrá ser ascendido a una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y escrito. ASSMCA notificará al momento del nombramiento en dicha plaza, al empleado, con copia a la Unión. No se harán nombramientos de personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.

### **Sección 4:**

Toda persona que trabaje para ASSMCA dentro de la Unidad Apropiaada y que no haya optado por la exclusión será miembro de la Unión mientras trabaje en ASSMCA y estará cubierto por las disposiciones de este Convenio Colectivo.

## **Sección 5:**

La exclusión de cualquier empleado de la Unidad Apropriada será por acuerdo de las partes. De no estar de acuerdo, ASSMCA podrá utilizar los mecanismos de Convenio Colectivo o de la Ley.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 5**  
**TALLER UNIONADO Y DESCUENTO DE CUOTAS**

**Sección 1:**

ASSMCA, se compromete a deducir del salario de cada empleado la cuota regular y de iniciación fijadas por la Unión a sus miembros, de acuerdo a la Constitución y Reglamento de la Unión y las disposiciones de la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada por la Ley 96 del 7 de agosto de 2001.

La Unión y ASSMCA acuerdan que los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo deberán ser miembros de la Unión como condición de empleo.

**Sección 2:**

Al entrar en vigor este Convenio Colectivo y a tono con lo dispuesto en la Sección 1 precedente, ASSMCA descontará la cuota correspondiente a todo empleado regular, incluyendo a todo empleado que ASSMCA emplee en el futuro. El descuento de cuotas se hará del salario del empleado y se remitirá a la Unión. Esta deducción se hará a todos los empleados(as) excepto aquellos que durante el proceso de 2002 decidieron mantenerse como no afiliados(as). Estos vendrán obligados a pagar el 50% del total de la cuota por cargos por servicio.

**Sección 3:**

Todo empleado de nuevo reclutamiento, pasará a formar parte de la Unidad Apropiaada luego de haber aprobado el período probatorio y le será descontada la cuota regular y/o de iniciación a favor de la Unión al cumplirse treinta (30) días calendarios desde la fecha que pasó a ser empleado regular.

De no ser así, la Unión podrá requerir por escrito a ASSMCA la suspensión o despido del empleado que no se afilie o que pierda su condición de afiliado de la Unión.

**Sección 4:**

En caso de que un organismo competente determine que la suspensión o despido a que se refiere la Sección anterior fuera justificada o ilegal, la Unión indemnizará y salvaguardará a ASSMCA contracualesquiera y todas las reclamaciones por salarios, daños, costas o penalidades que surjan como resultado de tal acción. Si ASSMCA tuviera que pagar los salarios que dejó de devengar el empleado, por orden del organismo competente, la Unión le reembolsará a ASSMCA la cantidad pagada al empleado, dentro de los noventa (90) días laborables siguientes a la fecha en que ésta requiera el pago, con la evidencia del pago realizado.

### **Sección 5:**

Este Artículo del Convenio Colectivo se acuerda al amparo del Artículo 5.1 de la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada por la Ley 96 del 7 de agosto de 2001, la cual establece la facultad de negociar cláusulas de "Taller Unionado".

Las cuotas regulares serán remitidas mediante cheque o transferencia electrónica por el Departamento de Hacienda, a la Unión, durante los primeros quince (15) días del mes siguiente en que se hizo el descuento, excepto que medien circunstancias extraordinarias. Además, el Departamento de Hacienda quien procesa la nómina de la ASSMCA, enviará con el pago de cuotas un informe con el nombre del empleado en orden alfabético, seguro social y cantidad remitida.

### **Sección 6:**

Las partes contratantes acuerdan que cuando un empleado regular de ASSMCA sea transferido por cualquier razón a la Unidad Apropriada, ASSMCA vendrá obligado a deducir la cuota correspondiente como miembro de la Unión, efectivo a la fecha de la transferencia.

### **Sección 7:**

La Unión indemnizará o exonerará a ASSMCA por la cantidad de cualesquiera cuotas que ésta haya deducido conforme a lo que provee este Artículo y que ASSMCA se viera obligada a devolver a cualquier empleado o grupos de empleados como resultado de sentencia o fallo de un tribunal o de cualquier otro organismo administrativo que así lo ordenare por causa atribuible a la Unión.

### **Sección 8:**

La Unión le entregará a la ASSMCA copia fehaciente de una fianza de fidelidad, cuyo monto será el 10% del total de cuotas recibidas

anualmente para responder por cuotas descontadas indebidamente. ASSMCA, no hará remesa de cuotas hasta que la Unión muestre evidencia de la prestación de la fianza.

**Sección 9:**

El proceso de descuento de cuotas y el de afiliación a la Unión serán de carácter continuo, durante la vigencia del Convenio Colectivo.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 6**  
**ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES**

ASSMCA, conviene en no pactar acuerdo o contrato alguno con empleados de la Unidad Apropiable, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido, salvo que la Unión participe del acuerdo o preste su consentimiento a la negociación colectiva.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 7**  
**SUBCONTRATACIÓN**

**Sección 1:**

A fin de conservar el empleo de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, ASSMCA está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio llevado a cabo por el personal de la Unidad Apropriadada, será subcontratado, transferido, arrendado, asignado o encomendado en todo o en parte a ninguna otra persona o empleado no unionado, excepto en las circunstancias que se detallan en la Sección 2:

**Sección 2:**

ASSMCA podrá subcontratar trabajo nuevo o adicional cuando:

- a. Surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera facilidades, empleados o equipo especializado que no se justifica que ASSMCA adquiera permanentemente, o;
- b. Surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera la intervención de personal especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriadada, o;
- c. El trabajo no pueda ser realizado por miembros de la Unidad Apropriadada, o;
- d. En situaciones de emergencia o crisis que requiere que ASSMCA responda prontamente y no pueda ofrecer el servicio con el personal unionado.

**Sección 3:**

La ASSMCA podrá continuar subcontratando aquellas labores que actualmente o tradicionalmente son subcontratadas. La referida subcontratación no afectará o desplazará a los (as) empleados (as) cubiertos (as) por este Convenio Colectivo, ni se utilizará para impedir el crecimiento de la unidad apropiada.

#### **Sección 4:**

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

**ASSMCA**  
**ARTICULO 7A**  
**GUARDIAS ESPECIALES(per diem)**

**Sección 1 -Definición**

Se denominarán como guardias especiales los días y turnos de trabajo en donde se haga necesario cubrir funciones de personal especializado debido a que no haya suficiente personal de la unidad contratante para desempeñar las mismas debido a dificultad para reclutar. Las guardias especiales se utilizarán como medida excepcional y no se utilizarán para evitar contratar personal adicional.

**Sección 2 -Estipulaciones anuales y clases profesionales sujetas al mecanismo**

La Unión y la ASSMCA establecerán mediante estipulaciones la compensación, las condiciones especiales de trabajo y los días y turnos de trabajo para guardias especiales en clases profesionales y no profesionales que lo ameriten. Si fuese necesario extender el mecanismo de guardias especiales a cualquier otra clase profesional de la salud las partes se reunirán para establecer los acuerdos pertinentes.

**Sección 3 -Prioridad para empleados de la Unidad Contratante**

Los empleados de la Unidad Contratante dentro del servicio donde se establezca el programa de guardias tendrán prioridad, de manera voluntaria para hacer las guardias especiales. En caso de que no haya empleados disponibles dentro de la Unidad Contratante, la ASSMCA podrá contratar profesionales cualificados que no sean empleados.

**Sección 4 -Frecuencia de pago**

La ASSMCA realizará gestiones afirmativas para que el pago por concepto de guardias especiales se haga no más tarde del pago correspondiente a la quincena siguiente a la fecha en que se efectuó. La ASSMCA procederá con este pago dentro del término establecido, siempre y cuando la asistencia del empleado esté actualizada con el propósito de evitar pagos indebidos.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 8**  
**DELEGADOS Y REPRESENTANTE DE LA UNIÓN**

**Sección 1**

Las partes convienen y acuerdan que la Unión tendrá un (1) delegado(a) general en propiedad y un (1) delegado(a) alterno por cada Facilidad o Centro de Servicios o Programas por cada cien (100) empleados incluidos dentro de la Unidad Apropriada. En caso de Facilidades, Programas o Centros de Trabajo con más de cien (100) empleados incluidos dentro de la Unidad Apropriada, se podrá reconocer otro delegado en propiedad, previo acuerdo con ASSMCA. La Unión podrá nombrar un delegado en aquellas facilidades que tengan menos de cien (100) empleados incluidos en la Unidad Apropriada y que la distancia entre facilidades requiera transportación vehicular. Es un acuerdo entre las partes la no proliferación innecesaria de delegados.

**Inciso 1.1**

Si ASSMCA crea nuevas oficinas o aumenta el personal sustancialmente, la Unión asignará los delegados que correspondan, previo acuerdo de las partes. De igual forma, si se elimina o se consolidan oficinas, ASSMCA lo notificará a la Unión y ésta eliminarán los delegados de esas oficinas.

**Sección 2:**

La ASSMCA, no reconocerá ningún delegado hasta tanto el Presidente de la Unión haya informado por escrito la designación al Administrador(a) Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y éste(a) la haya recibido. La Unión notificará a ASSMCA el nombre y posición del delegado alterno y el delegado Suplente y el(los) Centro(s), Facilidad(es) o Programas que representará.

### **Inciso 2.1**

Los delegados(as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este convenio colectivo entre ASSMCA y sus representantes, en aquellos asuntos vinculados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

### **Inciso 2.2**

Los delegados(as) representarán y orientarán a los empleados de la unidad apropiada en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones donde se discutan acciones que afecten el empleo de cada representado, sujeto a las limitaciones de este Artículo.

### **Inciso 2.3**

ASSMCA concederá a los delegados autorizados hasta un máximo de dos (2) horas laborables semanales, siempre y cuando no se afecten los servicios y se coordine con el supervisor o personal asignado a dirigir su área de trabajo. El delegado y el empleado informarán y coordinarán con el Supervisor de la unidad correspondiente que se proponen tramitar o atender alguna queja antes de así hacerlo. El tiempo aquí concedido será para orientar a los empleados de la unidad apropiada, correspondientes a la(s) oficina(s) bajo su responsabilidad, sobre quejas, querellas o reclamaciones que afecten el empleo de los mismos. El Supervisor autorizará el tiempo mencionado arriba, siempre y cuando se determine que los servicios no se verán afectados. Este tiempo, no se denegará de forma arbitraria y caprichosa. Las partes reunidas regresarán a sus respectivas áreas de trabajo inmediatamente haya concluido la atención de la queja, querella o reclamación.

### **Inciso 2.4**

Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán en un lugar privado, en el tiempo concedido al delegado, según reconocido en el Inciso 2.3.

### **Sección 3**

ASSMCA, le concederá a los delegados en propiedad o a los delegados alternos del Comité Nacional de la UGT 1199 PR, Capítulo de ASSMCA un máximo de siete punto cinco (7.5) horas mensuales, sin descontarle su salario ni de sus vacaciones ni de ninguna otra licencia para discutir asuntos relacionados a ASSMCA del convenio colectivo.

El Comité Nacional de la UGT 1199PR de ASSMCA se compone de representantes de las ocho (8) regiones definidas por la UGT1199 SEIU como: norte, sur, este oeste, sureste, central, metro y norte-metro. Cada región estará representada por un (1) delegado en propiedad y un (1) delegado alterno por región, excepto en la región metro que contará con dos (2) delegados en propiedad y dos (2) delegados alternos.

### **Sección 4**

ASSMCA reconoce la importancia de que los empleados estén bien informados y se compromete a permitir que cualquier empleado de ASSMCA que pertenece a la unidad apropiada pueda distribuir, en áreas previamente designadas, por ASSMCA, fuera de sus horas laborables, información proveniente de la Unión a otros empleados sin interrumpir las labores de éstos.

#### **Inciso 4.1**

Las partes reconocen la importancia de la educación de delegados(as) de la Unión, así como del personal de supervisión de forma que la administración de este Convenio sea un ejemplo en las relaciones laborales en Puerto Rico. Los delegados(as) tendrán derecho a dos días laborables anuales para seminarios educativos. Dicha concesión estará sujeta a la presentación a ASSMCA, por parte de la Unión, de un plan de adiestramiento anual y el programa de adiestramiento de ambos días.

## **Sección 5**

Ningún delegado podrá intervenir en otra(s) oficina(s) que no sea(n) para la cual ha sido designado, a excepción de aquellas oficina(s) que no tenga(n) un delegado nombrado, en cuyo caso el delegado de otra oficina podrá actuar como delegado en propiedad de esa unidad operaciones, siempre y cuando sea previamente autorizado por escrito por el Presidente de la Unión y le sea notificado por escrito a ASSMCA.

## **Sección 6**

Los representantes de la Unión que visiten los centros o unidades de servicio para los propósitos de este artículo u otro asunto recibirán una designación por escrito del Presidente de la UGT 1199 o la persona designada, para coordinar servicios en ASSMCA. Esta autorización deberá ser recibida por el Administrador(a) de ASSMCA y el Director del Negociado de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 9**  
**PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS**

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio.

**Sección 1 - Definición de querella**

Se entenderá por "quejas, querellas y/o agravios", cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado incluido en la Unidad Apropiaada por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados entre las partes; o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado.

**Sección 2 - 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, a saber el supervisor inmediato.

**Sección 3 - Procedimiento para querellas sobre interpretación de Convenio**

Toda querella se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos:

**Primer Paso:**

**A. Determinaciones del Supervisor**

La Unión, cualquier empleado de la Unidad Apropiaada o grupo de empleados a través del delegado de la Unión u Oficial de Servicio de la Unión que se considere perjudicado por alguna acción gerencial de ASSMCA, podrá presentar su queja a su supervisor inmediato dentro de siete (7) días laborables de la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio o queja. En caso en que el Delegado u Oficial

de la Unión no estén disponibles, el empleado podrá radicar su querrela por sí mismo.

El supervisor inmediato del empleado deberá reunirse con el querellante y con el Delegado o el Oficial de la Unión para dialogar sobre la querrela y decidir sobre la misma, dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la fecha en que recibió la querrela. En casos excepcionales las partes podrán requerir la presencia del Jefe del Supervisor.

La contestación a dicha querrela se hará por escrito dentro del término antes indicado.

**B. Determinaciones del Administrador de ASSMCA de cualquier otro funcionario que no sea el Supervisor inmediato del Empleado.**

La Unión o cualquier empleado de la Unidad Apropriadada o grupo de empleados que no estuviesen de acuerdo con una determinación fundamentada en una interpretación de Convenio Colectivo adoptada oficialmente o por cualquier otra determinación del Administrador de ASSMCA o de cualquier otro funcionario que no sea el Supervisor inmediato del Empleado, podrá a través del Delegado u Oficial de la Unión, dirigir la querrela o controversia incluyendo las intenciones de destitución al Segundo Paso o al Paso Opcional del procedimiento para Atender y Resolver Quejas del Convenio dentro del término de siete (7) días laborables. En caso en que el Delegado u Oficial de la Unión no estén disponibles el empleado podrá radicar la querrela por sí mismo.

Si la contestación del funcionario no fuere satisfactoria o si éste no contesta dentro del término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha de recibo de la querrela; la Unión podrá someter por escrito dicha querrela al Tercer Paso del Procedimiento para Atender y Resolver Quejas del Convenio dentro del término de quince (15) días laborables contados a partir de la fecha que recibió o debió haber recibido la contestación del funcionario concernido. De tratarse de una determinación del Administrador de ASSMCA, se podrá elevar la querrela directamente al Tercer Paso.

## **Segundo Paso: Comité de Conciliación**

- A. El propósito del Comité de Conciliación será tratar de resolver y conciliar el mayor número de querellas posibles mediante el diálogo y el consenso; evitando sus miembros asumir posiciones sectarias o irrazonables que no contribuyan a la armonía laboral.
- B. En caso de que el supervisor inmediato no conteste dicha queja, agravio o reclamación, o si habiendo contestado a juicio del empleado o la Unión, dicha contestación o posición no es satisfactoria; el empleado o grupo de empleados, a través del Delegado u Oficial de la Unión radicará por escrito su agravio al Comité de Conciliación de la Agencia, dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haber recibido la contestación del primer paso. La radicación de dicho escrito se hará en la Oficina del Director de Recursos Humanos de ASSMCA y el funcionario a cargo de dicha Oficina registrará, custodiará y referirá al Comité la querella radicada en el Segundo Paso de éste Procedimiento.
- C. El Comité estará compuesto por un (1) representante de la Unión, un (1) representante del Negociado de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y un (1) representante de la Administración Auxiliar adscrita al lugar de trabajo del empleado.
- D. Los miembros del Comité establecerán el número y frecuencia de las reuniones que llevarán a cabo las cuales serán de por lo menos tres (3) reuniones al mes y se regirán por las Reglas que se incluyen como parte de este Convenio Colectivo como Anejo I.
- E. Las querellas o casos se verán en orden de fecha en que fueron radicados a menos que por consideraciones extraordinarias las partes acuerden darle prioridad a alguna otra. En los casos de suspensiones de empleo y sueldo o despidos, los mismos deberán ser referidos directamente a arbitraje. La Oficina de Recursos Humanos coordinará con los representantes del Comité de Conciliación todo lo relacionado con las convocatorias de reuniones, agenda de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este Segundo Paso.

### **Paso opcional:**

Si la queja, agravio o reclamación no se resolvió en el Comité de Conciliación, el Oficial de la Unión y el Oficial de Relaciones

Laborales de ASSMCA o el representante que éste designe, podrán reunirse para discutir el asunto dentro de los quince (15) días laborables después de haberse reunido el Comité de Conciliación. El propósito de esta reunión es tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la controversia.

El Oficial de Relaciones Laborales de ASSMCA o el Representante por éste designado deberá emitir su posición por escrito dentro de un período no mayor de treinta (30) días laborables a partir de la fecha de la reunión con el representante de la Unión.

Esta gestión es de carácter opcional. De no utilizarse, las partes continuarán con el tercer paso de este procedimiento.

### **Arbitraje Acelerado**

En caso de un despido o suspensión disciplinaria, las partes podrán acordar por escrito obviar el primer y/o segundo paso y proceder directamente al tercer paso, o sea, directamente a arbitraje. Se sugiere: En caso de de una intención o de una medida disciplinaria que conlleve suspensión o despidos, se obviará el primer paso de este procedimiento y se llevará una Vista de Conciliación Especial y la misma sustituirá la Vista Administrativa Informal. De las partes no quedar satisfechas con la determinación del Comité de Conciliación o no llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá proceder a someter el caso según se establece en el Tercer Paso, Arbitraje, de este Convenio.

### **Tercer Paso**

- A. De no resolverse satisfactoriamente la controversia en los pasos anteriores, las partes individualmente o conjuntamente, procederán a radicar por escrito la solicitud de arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en un período no mayor de quince días a partir de la fecha en que se reunió el Comité de Conciliación para ver el caso o se produjo la contestación, producto de la utilización del paso opcional. La controversia se resolverá a base de arbitraje compulsorio conforme lo establece el Artículo 6, sección 6.1 de la Ley 45.
- B. En este caso, las partes utilizarán los servicios de un Arbitro a ser seleccionado de un panel de tres (3) árbitros que deberán ser suministrados por la Comisión de Relaciones del Trabajo. De la lista de tres (3) que someta la Comisión, la Oficina de Relaciones Laborales de ASSMCA eliminarán el nombre de uno y

la Unión eliminará el nombre de otro y el que quede en la lista será el árbitro seleccionado.

- C. Las partes exigirán de la Comisión que se cumpla con lo acordado en las secciones a y b del Tercer Paso (3er.) y de la Comisión negarse a lo aquí acordado harán las gestiones pertinentes, ya sea legislativa o de otra índole para que se cumpla lo aquí pactado.
- D. Las vistas de arbitraje se celebrarán en el Programa correspondiente. Los testigos se llamarán cuando se vayan a utilizar.

#### **Sección 4:**

Las controversias o asuntos serán sometidos al árbitro mediante un acuerdo de sumisión por la Unión y ASSMCA. Cuando no haya acuerdo en la sumisión, el árbitro redactará la misma a base de los hechos que se presenten y las disposiciones aplicables del Convenio. El árbitro celebrará las vistas que considere necesarias para recibir toda clase de pruebas que estime procedente, a menos que las partes por común acuerdo sometan los hechos de la controversia o asunto por medio de una estipulación escrita. Las partes en controversia tienen derecho a una vista si así lo solicitan expresamente, a carearse con los testigos adversos y a comparecer con sus respectivos representantes legales. El árbitro tendrá autoridad para citar testigos cuando sean empleados de Los Programas.

#### **Sección 5:**

Si cualquiera de las partes dejase de asistir a la vista convocada por el árbitro después de haber recibido la debida notificación, el árbitro proseguirá con la misma. Si por causa justificada, a juicio del árbitro, algunas de las partes no hubiere comparecido, el árbitro podrá hacer un nuevo señalamiento para entender en el caso.

#### **Sección 6:**

El árbitro resolverá la controversia o asunto rindiendo su laudo por escrito, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos de la controversia o asuntos y en cuanto a la aplicabilidad

de este Convenio. Nada de lo aquí dispuesto faculta al árbitro a modificar o cambiar las disposiciones de este Convenio.

### **Sección 7:**

Las decisiones en el laudo del árbitro resolviendo la controversia o asunto será final y obligatoria para ambas partes, siempre y cuando sea conforme a derecho.

### **Sección 8:**

Todos los términos acordados en este Artículo serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que ASSMCA y la Unión a través de sus representantes u oficiales decidan por acuerdo suscrito por ambos extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Los testigos que sean razonablemente necesarios y los querellantes que sean citados por cualquiera de las partes durante el procedimiento de una querrela y que fueran empleados de Los Programas no se les descontará de su tiempo regular ni de licencia de clase alguna por este concepto. La Unión notificará a ASSMCA con tiempo suficiente para hacer los arreglos necesarios para la comparecencia de estas personas y ASSMCA excusará a todo aquel testigo razonablemente necesario, considerando la necesidad del servicio.

### **Sección 9:**

El tiempo utilizado por los delegados en la comparecencia de éstos a la vista de arbitraje se considerará como tiempo regular trabajado con paga y no se descontará de licencia de clase alguna. El tiempo utilizado por los querellantes en la comparecencia de éstos a las vistas de arbitraje se considerará como tiempo regular trabajado con paga y no se descontará de licencia de clase alguna.

### **Sección 10:**

Las partes expresan su total compromiso de cumplir con las responsabilidades establecidas en este Artículo para el manejo y trámite de una querrela de manera que se logre el propósito de que las querrelas se resuelvan en sus méritos y no por cuestiones jurisdiccionales.

### **Sección 11:**

El Arbitro tendrá completa discreción, sujeto a las leyes y reglamentos aplicables, en cuanto al procedimiento de la vista; siempre y cuando le garantice el debido proceso de ley a las partes, no aplicarán per se las reglas de evidencia.

**Sección 12:**

Las partes se reservan el derecho que en ley tuvieren.

**ASSMCA  
ARTÍCULO 10  
TABLONES DE EDICTOS**

**Sección 1:**

La Unión tendrá derecho a un (1) tablón de edictos en cada centro de trabajo de un piso. Las facilidades o centros que consten de dos pisos o más se le asignará uno (1) por cada piso. A petición de la Unión, ASSMCA considerará la ubicación de más de un tablón de edictos por piso, en lugares donde se ofrezcan servicios cuyos accesos sean diferentes. El uso de dicho Tablón de Edictos será para fijar anuncios, convocatorias, boletines informativos, o cualquier otra información apropiada para mantener informados a los unionados.

**Sección 2:**

ASSMCA velará por mantener en condiciones adecuadas los tablonos de edictos designados para el uso exclusivo de la Unión. La Unión será la responsable de remover la información de los tablonos de edictos.

**Sección 3:**

Los tablonos de edictos serán ubicados por ASSMCA en coordinación con la Unión. La unión establecerá los lugares donde se ubicarán los tablonos en coordinación con ASSMCA.



**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 11**  
**EXPEDIENTES DE PERSONAL**

**Sección 1:**

El empleado tendrá derecho de examinar su expediente de personal oficial o cualquier otro expediente en posesión de ASSMCA, previa solicitud y coordinación con la Oficina de Recursos Humanos.

**Sección 2:**

No se incluirá en el expediente de personal ningún documento relacionado con áreas que afecten el "status" del empleado, que no haya sido notificado al empleado.

**Sección 3:**

En caso de evaluación del trabajo del empleado no se podrá incluir dicha evaluación en el expediente de personal sin antes discutirla con el empleado. Se entregará a todo empleado una transcripción fiel y exacta de los resultados de cualquier evaluación que se le haga relacionada con la ejecución de sus funciones.

**Sección 4:**

ASSMCA no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal del empleado sin su autorización escrita, a menos que medie mandato judicial o de ley aplicable, (en cuyos casos se notificará previamente). Cuando medie un mandato judicial o de ley, al empleado se le notificará simultáneamente de la entrega del documento, a menos que la misma orden judicial o de ley lo prohíba expresamente.

**Sección 5:**

Cualquier empleado que examine su expediente oficial de personal y manifieste inconformidad con su contenido, expondrá por escrito al (la) Administrador(a) Auxiliar de Recursos humanos y Relaciones Laborales la corrección que recomiende necesarias. Una vez agotado dicho procedimiento y no quedando conforme con el resultado, el empleado podrá utilizar el procedimiento de quejas y agravios para hacer la reclamación correspondiente.

## **Sección 6:**

ASSMCA cobrará **sesenta (.60)** centavos por concepto de cada copia de documentos que solicite el unionado de su expediente personal y **un dólar (\$1.00)** por página de ser certificada. En caso de que sean para el procedimiento de arbitraje sería libre de costo hasta un máximo de **quince (15) páginas.**

## **Sección 7**

Cualquier empleado que proceda a sacar copia de expediente y omita el procedimiento de cobro establecido, le serán aplicadas las medidas disciplinarias correspondientes.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 12**  
**PERÍODO PROBATORIO**

**Sección 1:**

Todo empleado nuevo nombrado con el propósito de ocupar un puesto regular vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, estará sujeto a un período probatorio a base de la especificación del puesto. A partir de aprobado el mismo, dicho empleado pasará a ser empleado regular-de carrera.

**Sección 2:**

Una vez cada tres (3) meses ASSMCA le notificará por escrito a la Unión en un formulario apropiado y con copia al empleado indicando el nombre, dirección y fecha de empleo de todo empleado probatorio.

**Sección 3:**

Una vez que el empleado se convierta en empleado regular de carrera en la Unidad Apropriada, tendrá derecho a todos los beneficios establecidos en este Convenio Colectivo. Disponiéndose que a los efectos de vacaciones, licencia por enfermedad, bonos, días feriados y cualquier otro beneficio incluyendo el Procedimiento de Quejas y Agravios, se considerará el tiempo desde que comenzó como empleado probatorio.

**Inciso 3.1**

Una vez el candidato de nuevo ingreso adquiera el status de empleado regular de carrera en la unidad apropiada, tendrá derecho a aquellos beneficios concedidos por ley y por el Convenio. Esta disposición no tendrá el efecto de conceder beneficios marginales retroactivos.

**Sección 4:**

Cuando un empleado ha estado cubriendo un puesto con status transitorio de acuerdo a este Convenio Colectivo, la oportunidad de cubrir dicho puesto de manera regular, se le acreditará el tiempo que dicho empleado ha estado cubriendo el puesto de manera transitorio para efectos de su período probatorio.

**Sección 5:**

De mutuo acuerdo, las partes podrán prorrogar el período probatorio.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 13**  
**NOMBRAMIENTOS**

**Sección 1:**

Serán empleados unionados aquellos que sean regulares de carrera que aprueben su período probatorio satisfactoriamente.

**Sección 2:**

Serán empleados irregulares aquellos que emplee ASSMCA para realizar labores especiales o de emergencia, por un período de tiempo que no excederá noventa (90) días calendario en un puesto determinado. ASSMCA podrá extender el nombramiento irregular por un período adicional de noventa (90) días. De extenderse el nombramiento irregular más allá de lo aquí dispuesto, ASSMCA evaluará la necesidad del puesto y de entenderlo imprescindible para la prestación de servicios, podrá crear un puesto transitorio o regular dependiendo la necesidad del servicio y seguirá los procedimientos de reclutamiento a tenor con las leyes aplicables y el principio de merito, según corresponda. Al reclutar empleados irregulares en puestos dentro de la Unidad Apropriadada, ASSMCA notificará a la Unión del nombramiento a partir de quince (15) días laborables de la fecha del nombramiento.

**Sección 3:**

ASSMCA podrá utilizar empleados transitorios para sustituir empleados regulares unionados cuando éstos estén disfrutando una licencia o beneficios, según establecido en el Convenio Colectivo. En estos casos los nombramientos transitorios no excederán de 2 años. De ningún modo la licencia o beneficio del empleado regular será extendida hasta 2 años. También podrán ser nombrados empleados transitorios para realizar labores especiales o de emergencia por un período de tiempo que no excederá de 1 año. En caso de propuestas con fondos federales, estatales, fondos del bloque o combinación de alguno de éstos, ASSMCA podrá nombrar personal transitorio, por necesidades del servicio, conforme a los términos y condiciones de la propuesta. El nombramiento no excederá un (1) año, prorrogable en igual término hasta un máximo de dos (2) años. De extenderse el nombramiento transitorio más allá de lo aquí dispuesto, ASSMCA evaluará la necesidad del puesto y de entenderlo imprescindible para la prestación de servicios creará un puesto regular y seguirá los procedimientos de reclutamiento a tenor con las leyes aplicables y el principio de merito. Al reclutar empleados

transitorios en puestos dentro de la Unidad Apropriada, ASSMCA notificará a la Unión del nombramiento a partir de quince (15) días laborables de la fecha del nombramiento.

#### **Sección 4:**

Todo nombramiento irregular y/o transitorio le será notificado a la Unión no más tarde de quince (15) días laborables de haber sido efectivo dicho nombramiento.

#### **Sección 5:**

Ningún empleado gerencial podrá ejercer funciones de la Unidad Apropriada, excepto por razones de emergencia que no excedan de setenta y dos (72) horas laborables y que no hayan empleados unionados disponibles para realizar dicha emergencia.

#### **Sección 6:**

Cuando ASSMCA determine la creación de un puesto dentro de la Unidad Apropriada, entregará a la Unión copia de la hoja de deberes indicando requisitos de preparación, experiencia y el sueldo del puesto, no más tarde de quince (15) días calendarios después de la creación del mismo.

#### **Sección 7:**

ASSMCA le entregará a la Unión copia de todas las Especificaciones de Clases de todos los puestos incluidos en la Unidad Apropriada correspondiente. ASSMCA vendrá obligada a entregar dichas Especificaciones de Clases dentro de los treinta (30) días calendarios a partir de la firma de este Convenio Colectivo. ASSMCA entregará copia a la Unión de nuevas especificaciones o modificaciones a las mismas dentro de quince (15) días laborables a partir de la creación o modificación.

#### **Sección 8:**

ASSMCA notificará cualquier cambio de clasificación o categoría del personal unionado dentro de los próximos quince (15) días a partir de la fecha de efectividad del cambio de clasificación o categoría.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 13 A**  
**PAGO POR LABOR INTERINA**

- Sección 1** - El interinato es una situación de trabajo temporera en la cual el (la) empleado(a) desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad, incluido en la Unidad Apropiaada, luego de ser designado por escrito por la Autoridad Nominadora.
- Sección 2** - El(la) empleado(a) tiene que cumplir con los requisitos del puesto cuyas funciones desempeñará interinamente.
- Sección 3** - La ASSMCA notificará por escrito al (la) empleado(a) y a la Unión sobre la designación oficial de interinato.
- Sección 4** - El (la) empleado(a) podrá ser relevado(a) del interinato por justa causa en cualquier momento cuando así lo determine la Autoridad Nominadora.
- Sección 5** - El (la) empleado (a) designado(a) por escrito por la Autoridad Nominadora para ocupar interinamente todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupe en propiedad y haya desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más, recibirá el pago por labor interina a partir del día 31 después de haber comenzado el interinato.
- Sección 6** - ASSMCA descontará el pago por labor interina una vez desaparezcan las condiciones que dieron origen a la misma o que el empleado sea relevado del interinato por la Autoridad Nominadora.
- Sección 7** - Cuando el Area de Administración Auxiliar de Recursos Humanos reciba más de una solicitud de traslado para un mismo puesto, los empleados serán referidos a la atención del Administrador Auxiliar o Director donde se encuentra la vacante para entrevista. Los traslados estarán sujetos a la disponibilidad de fondos y a la necesidad del servicio.
- Sección 8-** La ASSMCA notificará al (la) empelado(a) miembro de la Unidad Apropiaada su determinación sobre una solicitud de traslado dentro del término de 30 días luego de recibir la misma, exponiendo las razones que justifiquen su decisión.

**Sección 9** - Como norma general no se podrá utilizar ningún empleado de la Unidad Apropriada para realizar labor interina fuera de la Unidad, excepto, bajo condiciones de emergencia o necesidad comprobada del servicio. En ningún momento ejercerá funciones de supervisión por un periodo no mayor de tres meses, en cuyo caso, las partes firmarán una estipulación.

**Sección 10-** El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que haya sido notificado (a) de la negativa sobre la determinación a una solicitud de traslado, tendrá derecho a solicitar la reconsideración al Administrador de la misma en un término de diez (10) días laborables luego de la notificación.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 14**  
**ANTIGÜEDAD**

**Sección 1:**

Antigüedad se define como el tiempo que un empleado comprendido en la Unidad Apropriada haya prestado servicios en el sector público.

**Sección 2:**

ASSMCA utilizará el criterio de antigüedad, en caso de que dos o más empleados unionados estén en igualdad de capacidad e idoneidad, a los fines de reclutamiento y selección, ascensos, traslados, descensos, cesantías, reemplazo o reasignación de funciones.

**Sección 3:**

La antigüedad quedará interrumpida por cualquiera de las siguientes razones:

- Renuncia voluntaria
- Despido por justa causa
- Destitución
- Ausencia debido a incapacidad por lesión ocurrida en el curso del trabajo que se le prolongue por doce meses ó más, según las disposiciones de la Ley del Fondo del Seguro del Estado.
- Suspensión de empleo y sueldo por justa causa.
- Periodo de inhabilitación en el servicio público.

**Sección 4:**

La antigüedad no se afectará, ni será interrumpida en manera alguna cuando el empleado está en licencia autorizada con sueldo. Lo anterior no aplicará a las licencias autorizadas y que eventualmente se determine alguna acción ilícita o fraudulenta.

**Sección 5:**

Una vez al año ASSMCA revisará la lista de antigüedad por clasificación de puestos. ASSMCA entregará a la Unión copia de la misma.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 15**  
**ASCENSOS**

**Sección 1:**

El cambio de un empleado de un puesto a otro que este asignado a una escala retributiva más alta, se entenderá como un ascenso.

**Sección 2:**

Los ascensos se efectuarán de conformidad al principio de mérito según definido en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada y de conformidad a la **Ley 184 de agosto de 2004**, según enmendada.

**Sección 3:**

Los empleados regulares de la Unidad Apropiable gozarán de las mismas condiciones en casos de ascensos, siempre y cuando cualifiquen según dispone en el Reglamento de Personal y la **Ley 184 de agosto de 2004**, según enmendada.

**Sección 4:**

Toda oportunidad de ascenso o creación de nuevo puesto regular dentro de una Oficina, División, Centro, Servicios, Facilidad o Programa, se anunciará mediante Convocatorias, las cuales se pondrán en conocimiento de los empleados y del público en general mediante publicación en los Tablones de Edicto, anuncios o cualquier otro medio que facilite la divulgación. Lo anterior será exceptuando aquellos casos que cumplan los requisitos de ascenso sin oposición, los cuales no serán anunciados por convocatoria; según lo establece el Reglamento de Personal de ASSMCA aprobado el 30 de mayo de 1997 en su Artículo 7.1. (3).

**Sección 5:**

Toda Convocatoria contendrá el título del puesto, el sueldo básico, la escala de retribución, el lugar o lugares de trabajo, los requisitos mínimos

y especiales, la naturaleza del trabajo, la fecha límite para radicar la solicitud y toda otra información relevante.

### **Sección 6:**

Las Convocatorias se harán con no menos de quince (15) días de plazo para radicar las solicitudes.

### **Sección 7:**

El hecho de que un empleado unionado no acepte un ascenso determinado, no será objeto de medida disciplinaria, ni será descalificado para los ascensos que surjan posteriormente, siempre y cuando cumpla con los requisitos para la clase de puesto al cual va a ser nombrado.

### **Sección 8:**

Cualquier controversia que surja relacionada a cualquier asunto cubierto por este Artículo, deberá ser presentada directamente al segundo paso del Procedimiento de Querellas.

### **Sección 9:**

Todo empleado regular que sea ascendido a un puesto de clasificación superior cubierto por este Convenio Colectivo, estará sujeto al período probatorio del nuevo puesto.

### **Sección 10:**

Una vez aprobado el período probatorio, el empleado pasará a ser empleado regular en dicho puesto. Si ASSMCA determina que el empleado no aprobó el período probatorio, éste regresará a un puesto igual o similar preferiblemente en la residencia oficial de estar disponible el mismo, y su salario será el que devengaba antes de ser ascendido o el que devengaría de no haber sido ascendido.

### **Sección 11:**

Si el empleado ascendido no acepta continuar en ese puesto, dentro de los primeros treinta (30) días del período probatorio, éste regresará al mismo puesto que tenía antes del ascenso y su salario será el que devengaba antes de ser ascendido o el que devengaría de no haber sido ascendido.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 16**  
**ACOMODO RAZONABLE**

**Sección 1:**

ASSMCA no discriminará por razones de impedimentos físicos, desórdenes sensoriales o mentales conforme a las disposiciones de las leyes federales y estatales que prohíben discrimen en el empleo por estas razones. Además, regirán los procedimientos de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico **Ley 184 de agosto de 2004**, según enmendada y su reglamento.

**Sección 2:**

Cualquier empleado con impedimento físico, desorden sensorial o mental cualificado dentro de la unidad apropiada cubierto por este convenio se le considerará para acomodo razonable siempre y cuando pueda realizar todas las funciones esenciales del puesto que ocupa o aspira tener, según se define en el Manual de Asistencia Técnica ADA.

**Sección 3:**

La petición o necesidad de acomodo será evaluada por ASSMCA para determinar si el empleado es una persona con impedimento conforme a las leyes y reglamentos aplicables. Si la persona cualifica como persona con impedimento protegida, ASSMCA evaluará si puede realizar las funciones esenciales del puesto con o sin acomodo razonable.

**Sección 4:**

Si se determina que el empleado (a) requiere acomodo razonable, ASSMCA discutirá con la Unión las alternativas de acomodo.

**Sección 5:**

Se considerará un impedimento mental cualquier desorden mental o psicológico tales como: retardación mental, síndrome orgánico-cerebral o enfermedad mental, e incapacidad de aprendizaje.

## **Sección 6:**

La Unión y ASSMCA acuerdan que toda reclamación basada en las leyes federales y estatales de protección a personas con impedimentos físicos y mentales se presentará primariamente en procedimiento de Quejas y Agravios. Las partes promoverán, en primer lugar, la mediación de la controversia antes de acudir a arbitraje.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 17**  
**JORNADA REGULAR DE TRABAJO**

**Sección 1:**

La jornada regular de trabajo diaria de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, consistirá de siete horas y media (7½) diarias y de treinta y siete y media (37.5) horas semanales *sobre la base de cinco (5) días laborables*.

**Sección 2:**

- a. El horario de trabajo de los empleados de la Unidad Apropriada serán los existentes. Estos podrán ser cambiados cuando existan causas justificadas, en cuyo caso deberá ser discutido con la Unión con dos semanas de anticipación. Esto aplicará cuando los cambios propuestos tuviesen carácter permanente o impacten una unidad o centro de trabajo.
- b. En aquellos centros de servicios directos al paciente que requieran de horarios extendidos al paciente y turnos rotativos, los programas de trabajo se publicarán no más tardar del miércoles antes del comienzo del próximo programa. Los programas comenzarán de domingo a sábado y establecerá los turnos de las dos (2) semanas siguientes.

**Sección 3:**

Todo trabajador tiene derecho, independientemente del turno de trabajo, a disfrutar de por lo menos media (1/2) hora, en aquellos servicios autorizados a tal reducción, de acuerdo a su itinerario de trabajo, para tomar alimentos el cual comenzará no antes de concluida la tercera hora consecutiva de trabajo, ni después de terminada la quinta hora consecutiva de trabajo. Cuando un trabajador no disfrute de este período dentro de los términos antes establecidos, a requerimiento de ASSMCA y previa autorización del supervisor, se le pagará el tiempo de tomar alimentos como extra. Este período de descanso y para tomar alimentos deberá ser disfrutado fuera de su área de trabajo de así desearlo el empleado.

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

#### **Sección 4:**

Los miembros de la Unidad Apropriada tendrán derecho a disfrutar de un descanso de quince (15) minutos por la mañana, quince (15) minutos por la tarde y quince (15) minutos por la noche. Dicho descanso se disfrutará entre la segunda y tercera hora y entre la quinta y sexta hora de la jornada de trabajo. Los supervisores podrán escalonar los períodos de descanso entre los empleados y sus respectivas unidades de trabajo en forma tal que los servicios no queden en ningún momento afectados adversamente.

El período de descanso dispuesto en esta sección es adicional al período fijado en la sección anterior (Sección 3). Los empleados podrán utilizar o no este período. De no utilizarlo no representará tiempo extra.

#### **Sección 5:**

En el caso de que exista la obligación de doblar turno por necesidad de servicio se seguirá el siguiente procedimiento; inicialmente se solicitarán voluntarios. De no existir voluntarios o acuerdo con los empleados de otra unidad o área de trabajo. De la administración no poder encontrar personal voluntario, ésta designará la persona que doblará el turno.

Ningún miembro de la unidad apropiada doblará turno en contra de su voluntad más de tres veces en el programa de dos semanas, en ningún momento sucederá de forma consecutiva.

#### **Sección 6:**

Para hacer justicia al personal de enfermería que tanto sacrificio ha hecho por nuestra Agencia, establecemos que las enfermeras (os) que hayan cumplido más de 27 años en el servicio público y en especial trabajando en ASSMCA, tendrán turnos de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., de manera preferencial.

#### **Sección 7:**

Cuando surjan desastres naturales y emergencias nacionales, ASSMCA preparará un plan de contingencia, tomando en consideración las

necesidades del servicio. Este plan tomará en consideración las áreas en que viven los empleados cuando se vaya a asignar el horario de trabajo.

ASSMCA proveerá las necesidades de alimentación y tiempo de descanso para los empleados en servicio.

Los empleados realizarán todas las labores relacionadas con sus funciones, siempre y cuando no pongan en riesgo o peligro su salud y/o su vida.

### **Sección 8:**

ASSMCA deberá conceder en el Programa de Trabajo mensual, dos (2) fines de semana libre al empleado(a) de la Unidad Apropriada que esté rotando, ya sea sábado y domingo o domingo y lunes. Cada Supervisor tomará las medidas necesarias para que el empleado termine su jornada de trabajo con un turno no más tarde que 3:00 p.m. a 11:00 p.m., de forma que éste (a) pueda disfrutar de su fin de semana.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 18**  
**TIEMPO EXTRA**

**Sección 1:**

Será tiempo extra, aquellas horas que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada trabaje en exceso de su jornada regular diaria o semanal o cuando trabaje durante días feriados, días de descanso o en cualquier día que suspendan los servicios por orden del (la) Gobernador(a) sin cargo a licencia.

**Sección 2:**

El programa de trabajo de la ASSMCA se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de la jornada regular establecida para los(as) empleados(as). No obstante, la ASSMCA cuando por razón de la naturaleza de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los (as) empleados(as) que presten servicios en exceso de su jornada regular diaria o semanal, o que trabajen en cualquier día feriado, días de descanso o en cualquier día en que se suspendan los servicios por el (la) Gobernador(a). En estos casos mediará una autorización previa del (la) supervisor(a) del (la) empleado(a), la cual estará aprobada por la autoridad nominadora o por el funcionario en quién éste delegue. Los supervisores tomarán medidas para que cuando un (a) empleado(a) permanezca trabajando sea siempre en virtud de una autorización expresa.

**Sección 3:**

Cuando se anticipe la necesidad de tiempo extra, la unidad de trabajo procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de éstos, la ASSMCA notificará con suficiente antelación dependiendo de la situación, la asignación de los turnos a los (as) empleados(as) de manera que se garantice que no sean los(as) mismos(as) empleados(as) lo que siempre trabajen extra.

#### **Sección 4:**

Un(a) empleado(a) que no pueda trabajar tiempo extra, cuando le ha sido requerido por la ASSMCA en una situación de emergencia, debe demostrar la existencia de justa causa para ser excusado(a).

#### **Sección 5:**

Los (as) empleados(as) tendrá derecho a recibir licencia compensatoria, a razón de tiempo y medio (1.5), por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, hora de tomar alimentos y por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el (la) Gobernador(a). Esta licencia la disfrutará el (la) empleado(a) dentro del periodo de treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se acumulará dicha licencia hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas. La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el (la) empleado(a) acumule en exceso de los límites mencionados, y por consiguiente, se pagará en efectivo dichos excesos.

#### **Sección 6:**

El pago de las horas extras acumuladas en exceso de doscientas cuarenta (240), se pagarán en efectivo, a razón de tiempo y medio (1.5) a base del salario que esté devengando el (la) empleado(a) al momento de pagarle. Dicho pago se efectuará dentro del periodo de pago en que se realizó el trabajo extra o dentro del próximo, de no ser posible por razón de que no se hayan podido computar las horas extras a pagar.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 19**  
**SALUD Y SEGURIDAD**

**Sección 1:**

Se constituirá un Comité de Salud y Seguridad para considerar todos los factores de riesgo en las áreas de trabajo de ASSMCA y a tono con el Programa de Seguridad Ocupacional y Seguridad Interno. El mismo estará compuesto por dos (2) representantes de los empleados unionados nombrados por la Unión y **dos** (2) empleados designados de ASSMCA.

Estos representantes serán nombrados por términos anuales de tal forma que permita la participación de otros empleados. En caso de que no haya acuerdo, en el Comité, la Autoridad Nominadora tomará la decisión final.

**Sección 2:**

El Comité de Salud y Seguridad se reunirá una vez cada cuatro (4) meses para discutir y evaluar las diferentes situaciones que se pueden dar en los servicios de ASSMCA. El tiempo utilizado por los miembros del comité será adjudicado como tiempo oficial. Todo accidente de trabajo será notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, supervisor o su representante sindical, dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurre la misma. En casos de accidentes el Comité se reunirá en sesión de emergencia para la investigación y evaluación necesaria de los hechos ocurridos y tomar las decisiones y/o hacer las recomendaciones que procedan a la Gerencia de ASSMCA.

Un empleado que tuviera que realizar labores que entienda atenta contra su salud y seguridad y decidiera negarse a realizar las mismas, someterá la situación a su Supervisor inmediato y al Comité de Salud y Seguridad. El Supervisor evaluará la situación y hará recomendaciones. Si el Comité decidiera que ciertamente la actividad requerida era insegura, ASSMCA no podrá tomar acción alguna contra el empleado.

**Sección 3:**

El Comité, por su propia iniciativa o porque le sean traídos a su atención, investigará los asuntos y dará seguimiento a las recomendaciones que se hagan sobre medidas de prevención y/o de corrección de situaciones descubiertas o señaladas. El empleado será responsable de notificar al

Comité, al Oficial de Salud y Seguridad de ASSMCA, y/o al Supervisor Inmediato, sobre cualquier falla, desperfecto o mal funcionamiento de equipo, material o vehículo que pueda representar riesgo a la salud y seguridad del empleado o paciente.

#### **Sección 4:**

El Comité notificará al Administrador(a) de ASSMCA sus recomendaciones y sobre deficiencias que tengan que ser corregidas para velar por la salud y seguridad de todos los empleados de ASSMCA. De no corregirse, la Unión podrá llevar la queja al procedimiento de arbitraje.

#### **Sección 5:**

El Comité de Salud y Seguridad de la Unión y el Oficial de Salud y Seguridad de ASSMCA coordinarán adiestramientos anuales para todos los empleados sobre procedimientos de prevención de lesiones, accidentes o situaciones peligrosas.

#### **Sección 6:**

ASSMCA continuará proveyendo los equipos y materiales de salud y seguridad para los empleados, según definido en la Sección 3 del Artículo 20, para así evitar o prevenir accidentes, lesiones o enfermedades en el trabajo. Los empleados serán responsables por la correcta utilización, cuidado y protección de estos equipos.

#### **Sección 7:**

ASSMCA y los empleados velarán y se asegurarán de cumplir con las leyes y reglamentos de seguridad que le apliquen dada la naturaleza de los servicios. ASSMCA requerirá de todo empleado de nuevo ingreso la presentación de Certificado de Salud expedido por la Unidad de Salud Pública.

#### **Sección 8:**

ASSMCA, a tono con su Programa de Salud y Seguridad Ocupacional promoverá la existencia de condiciones seguras de trabajo, y no permitirá a sus empleados el incurrir en actos inseguros. Los empleados de la unidad apropiada se comprometen a cuidar por las condiciones de trabajo y velar por la seguridad de los demás compañeros.

## **ARTÍCULO 20 EQUIPO Y MATERIALES**

### **Sección 1:**

A partir de la firma de este Convenio Colectivo, ASSMCA proveerá el equipo y materiales de trabajo necesarios que les sean requeridos por ley a los empleados a quienes aplique, según expuesto en la Sección 3 de este Artículo, para brindar un excelente servicio a los pacientes.

### **Sección 2:**

ASSMCA proveerá un adecuado equipo y vehículos en buen estado, que garanticen la seguridad de los empleados en el desempeño de sus labores. Si el empleado entiende que un vehículo o equipo presenta riesgos a la salud y seguridad de él o del paciente, deberá notificarlo de inmediato al supervisor inmediato, al encargado de transportación, o al Oficial de Salud y Seguridad, quien será responsable de canalizar y tomar las medidas correctivas que apliquen.

### **Sección 3:**

Se entenderá por equipo y materiales los siguientes:

1. Zapatos o botas de seguridad
2. Gafas de seguridad
3. Capacetes
4. Guantes (*small, médium, large*) antialérgicos
5. Mascarillas – Mascarillas especiales
6. Fajas de seguridad
7. Protectores de oídos
8. Y cualquier otro equipo o material que las leyes aplicables requieran sean esenciales para garantizar la salud y seguridad de los empleados.

ASSMCA  
ARTÍCULO 21  
**UNIFORMES**

**Sección 1:**

ASSMCA pagará un vale para Uniforme anualmente durante la vigencia del presente Convenio Colectivo a los empleados unionados comprendidos en las siguientes clases de puestos ó su equivalente según el plan de clasificación del 19 de noviembre de 2001:

- a. A las Enfermeras(os) Especialistas, Enfermeras(os) Prácticas(os) Licenciada(o), Enfermera(o) Asociada(o) y Enfermera(o) Generalista; se le concederá un vale de \$330.00 dólares para el primer año, \$350.00 para el segundo año y \$360.00 para el tercer año de convenio.
  
- b. Un vale de ciento setenta y cinco (\$175.00) dólares a:
  - a. Asistente Dentales
  - b. Ayudantes de Hospital (Auxiliares)
  - c. Asistente de Servicios Generales
  - d. Asistente Servicios de Mantenimiento (carpintero, plomero, técnico de refrigeración , entre otros)
  - e. Auxiliar Terapéutico (ATP)
  - f. Terapeuta Ocupacional y Asistente de Terapia Ocupacional
  - g. Auxiliar de Farmacia
  - h. Guardias de Seguridad (nombrados por la Agencia)
  - i. ATSCA
  - j. Barberos
  
- c. Un vale de ciento veinticinco (\$125.00) dólares a:
  - 1. Farmacéutico
  - 2. y cualquier otro personal al que se le requiera el uso de uniforme para prestar servicios, previa autorización de la Autoridad Nominadora.

## **Sección 2:**

El pago del vale de Uniformes para el personal de nuevo ingreso será otorgado al cumplir un año en el puesto que ocupa.

Los vales correspondientes al pago por concepto de uniforme serán entregados a los empleados con derecho a ello no más tarde de la primera quincena de septiembre de cada año durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

## **Sección 3:**

Será compulsorio para todo empleado al cual se le haya pagado el vale de uniforme y/o suministrado el equipo o materiales de seguridad, según lo establecido en el Artículo 20 de este convenio, utilizarlo en todo momento en el desempeño de sus funciones en ASSMCA.

## **Sección 4:**

ASSMCA proveerá los casilleros necesarios en las unidades de trabajo en donde sean necesarios. Los mismos serán para uso exclusivo para guardar ropa, uniforme, equipo y/o materiales necesarios para el desempeño de sus funciones. El empleado será responsable de las pertenencias guardadas en los mismos. Se exime a ASSMCA de cualquier responsabilidad por pérdida, robo, destrucción o daño relacionado al uso y disfrute de los casilleros antes mencionados.

## **Sección 5:**

ASSMCA, se reserva el derecho de discontinuar el pago de vales de uniformes y proveer los mismos a los empleados incluidos en los incisos (a), (b) y (c) de este Artículo.

## **Sección 6:**

El personal que disfruta de licencia sin sueldo o cualquier otro tipo de licencia durante seis (6) meses consecutivos o más, no tendrá derecho al pago del vale de Uniforme durante ese año.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 22**  
**LICENCIA PARA FUNCIONES ADMINISTRATIVAS**  
**DEL CONVENIO COLECTIVO**

**Sección 1:**

Las partes acuerdan que la administración del Convenio Colectivo es fundamental para el sostenimiento de la paz laboral y crear un ambiente de productividad para los empleados que laboran en ASSMCA. Dicha condición es necesaria para que ASSMCA pueda alcanzar los objetivos de la Ley Habilitadora, Ley 67 del 7 de agosto de 1963 y demás leyes y reglamentos que administra.

**Sección 2:**

Para alcanzar estos objetivos ASSMCA concederá una licencia sin sueldo a un máximo de dos (2) miembros de la Unidad Apropriada, a solicitud de la Unión.

- A. La licencia sin sueldo se podrá conceder desde tres (3) meses hasta un año. Las mismas podrán ser renovables por un año adicional por cada uno de los dos miembros de la Unidad Apropriada, excepto que por necesidades del servicio, se dejará sin efecto. La solicitud de estas licencias y renovaciones deberán ser solicitadas con treinta (30) días de anticipación a la fecha de terminación de dicha licencia y ser aprobadas por el (la) Director (a) del Negociado de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o el (la) Administrador(a) Auxiliar de Servicios Gerenciales.

a1. Si a petición de la Unión o del empleado se decidiera la cancelación o terminación de esta licencia, la misma deberá ser notificada con treinta (30) días de anticipación. La ASSMCA por necesidad del servicio podrá requerir la reinstalación del empleado a un puesto igual o similar al que ocupaba antes de recibir el beneficio de esta licencia. Los beneficios que obtenga en el puesto serán concedidos al empleado una vez reinstalado.

### **Sección 3:**

Esta licencia se reconocerá para propósitos de retiro y antigüedad, como si fuera tiempo trabajado. ASSMCA certificará que estos empleados continúan trabajando en la administración de este Convenio Colectivo.

### **Sección 4:**

ASSMCA no se hace responsable de los pagos del Sistema de Retiro de empleados del Estado Libre Asociado. En la eventualidad de que cualquier sección de este artículo fuera declarada inválida o ilegal por un Tribunal con jurisdicción o foro administrativo competente, las partes se comprometen a negociar inmediatamente con el fin de acordar una disposición sustituta, mutuamente satisfactoria para tal artículo o sección.

### **Sección 5:**

Los empleados que sustituyan a las personas que disfrutaban de la Licencia por Funciones Administrativa estarán exentos de la aplicación del Artículo 13, Nombramientos, de este Convenio.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 23**  
**LICENCIA PARA VACACIONES**

**Sección 1:**

Todo unionado tendrá derecho a acumular Licencia para Vacaciones a razón de dos y medio día (2 ½) por cada mes de servicio. Los empleados a jornada parcial, acumularán Licencia para Vacaciones en forma proporcional al número de horas en que presten servicios.

**Sección 2:**

Los empleados disfrutarán de sus vacaciones anuales, de acuerdo con un programa anual de vacaciones que preparará ASSMCA en consulta con cada empleado unionado tomando como base las necesidades del servicio. Se tomarán en consideración las preferencias del empleado siempre y cuando el servicio no se afecte. Las vacaciones regulares podrán ser disfrutadas en dos términos en el mismo año, como mínimo 15 días en uno de los periodos, de así solicitarlo el empleado en atención prioritaria a las necesidades del servicio.

**Sección 3:**

El Unionado tendrá derecho a disfrutar de su Licencia para Vacaciones acumuladas por un período de treinta (30) días laborables durante cada año natural en atención a las necesidades del servicio, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de cinco (5) días. Podrán exceder de los 30 días mediante solicitud del trabajador y aprobación de la Oficina de Recursos Humanos.

**Sección 4:**

Si un empleado se enferma mientras disfruta de vacaciones tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso, el empleado debe radicar la solicitud por escrito acompañada de Certificado Médico en Original para que se descuenten los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto día laborable después de su regreso al trabajo.

### **Sección 5:**

ASSMCA rendirá a cada empleado un informe cada seis meses sobre las vacaciones y licencia por enfermedad acumuladas. El propósito es informativo y en caso de cualquier error podrá ser corregido por ASSMCA. Cualquier reclamación por parte del empleado deberá recibirse en un plazo de treinta (30) días contados a partir del recibo del informe anual.

### **Sección 6:**

En caso de que un empleado necesite realizar una gestión personal, privada o de emergencia, dicha ausencia se podrá cargar a vacaciones regulares acumuladas o a su tiempo compensatorio, previa autorización de su supervisor.

### **Sección 7:**

En caso de que un empleado sea reclutado por otra agencia del gobierno, ASSMCA podrá transferir las vacaciones acumuladas a dicha agencia, siempre que la ley lo permita.

ASSMCA  
ARTÍCULO 24  
**LICENCIA POR ENFERMEDAD**

**Sección 1:**

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, tienen derecho a acumular Licencia por Enfermedad a razón de día y medio (1½) laborables por cada mes de trabajo. Los empleados a jornada parcial acumularán tal licencia en forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.

**Sección 2:**

La Licencia por Enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que, a juicio del médico, le convierta en un riesgo para la salud de los demás empleados.

**Sección 3:**

En casos de ausencias por enfermedad el empleado notificará al supervisor por los medios a su alcance durante las primeras horas de la mañana la condición que le obliga a ausentarse. Cuando se ausente por enfermedad de tres (3) días o más consecutivos, el empleado estará obligado a entregar un certificado médico en original, al momento de reintegrarse al trabajo. No obstante, lo anterior ASSMCA podrá corroborar la inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado.

**Sección 4:**

En caso de enfermedad prolongada, una vez agotada su Licencia por Enfermedad, el empleado deberá hacer uso de la Licencia para Vacaciones y Tiempo Compensatorio que tuviera acumulada. Si el empleado tuviera que continuar ausente por estar enfermo, luego de agotar las licencias antes mencionadas, se le podrá anticipar, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, cuando exista razonable certeza de que el empleado se reintegrará al servicio y de tal evaluación se desprenda que tiene la capacidad para reponer lo adeudado o el anticipo brindado.

Todo empleado a quien se anticipe Licencia por Enfermedad se compromete a trabajar, cuando menos, el tiempo que le permita acumular el equivalente a la licencia que se le anticipó.

#### **Sección 5:**

En caso de que se prolongue la enfermedad, y se hayan agotado las licencias de enfermedad, la licencia de vacaciones y el tiempo compensatorio, se podrá conceder al empleado Licencia Sin Sueldo o Licencia por Enfermedad Prolongada, conforme a sus disposiciones.

#### **Sección 6:**

Un empleado en uso de Licencia por Enfermedad, acumulará licencia regular y licencia por enfermedad durante el tiempo que dure su ausencia de enfermedad, si se reintegra a su trabajo.

#### **Sección 7:**

Semestralmente, ASSMCA informará a los empleados sobre el balance de Licencia por Enfermedad acumulada.

#### **Sección 8:**

La Licencia por Enfermedad se pagará a base del salario regular devengado por el empleado al momento de disfrutarla.

#### **Sección 9:**

ASSMCA concederá tiempo necesario a todo empleado que tenga que reportarse al Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden médica. Dicho tiempo será descontado de la Licencia de Enfermedad acumulada. En caso de que el empleado afectado no tenga licencia acumulada se le podrá descontar de su Licencia de Vacaciones. Se dispone que el empleado deberá regresar al trabajo tan pronto termine dicho tratamiento.

#### **Sección 10:**

La Licencia por Enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos. Durante el primer año de Convenio, ASSMCA pagará el exceso de ochenta y cuatro (84) días acumulados de la licencia por enfermedad. Durante el segundo año de Convenio, ASSMCA pagará el exceso de ochenta y dos (82) días acumulados de la licencia por enfermedad. Durante el tercer año de

Convenio, ASSMCA pagará el exceso de ochenta (80) días acumulados de la licencia por enfermedad.

ASSMCA  
ARTÍCULO 25  
LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

**Sección 1:**

En caso de que un empleado regular cubierto por este Convenio Colectivo padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, podrá solicitar al Patrono por escrito una licencia sin paga hasta un máximo de un (1) año consecutivo, luego de haber agotado las licencias de enfermedad, la licencia de vacaciones, el tiempo compensatorio y los beneficios de la Licencia Médico Familiar (Family and Medical Leave Act).

**Sección 2:**

Al solicitar esta licencia el empleado someterá un certificado médico en original y otra evidencia médica que justifique su petición. No obstante, lo anterior, ASSMCA podrá corroborar la petición de licencia concedida, por cualquiera otros medios apropiados.

Mientras se encuentre en uso de dicha licencia, el empleado retendrá su estatus como tal, y tendrá derecho a disfrutar de los beneficios de Plan Médico, siempre que continúe pagando su aportación al Plan Médico.

**Sección 3:**

Los empleados en el disfrute de esta licencia sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido de no haber estado disfrutando la licencia.

**Sección 4:**

ASSMCA podrá exigir a todo empleado que esté acogido a esta licencia sin sueldo que se someta periódicamente a exámenes médicos sufragados por la Agencia para determinar el estado de salud del empleado. Si el empleado rehúsa someterse a dicho examen, ASSMCA podrá suspender la licencia sin sueldo y requerir que se reinstale a su puesto.

**Sección 5:**

La licencia concedida bajo las disposiciones de la licencia médico familiar se descontarán de la licencia por enfermedad prolongada, la cual podrá ser concedida hasta un máximo de un (1) año.

**Sección 6:**

ASSMCA notificará al empleado, con quince (15) días de anticipación al vencimiento de la licencia.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 26**  
LICENCIA MEDICO FAMILIAR

**Sección 1:**

Cuando un empleado cubierto por este Convenio Colectivo solicite licencia médico familiar para cuidar un hijo recién nacido del empleado, tramitar adopción o crianza, para cuidar: un cónyuge, hijo/hija, padre/madre, o hermano/hermana; que tenga una condición de salud grave o para una condición de salud grave que incapacite al empleado para desempeñar su trabajo, se le concederá la misma hasta doce (12) semanas a tenor con el "Family and Medical Leave Act". De continuar la situación que originó la solicitud de esta licencia, el empleado podrá solicitar con anticipación una extensión por doce (12) semanas adicionales.

**Sección 2:**

Al solicitar esta licencia el empleado someterá un certificado médico en original y otra evidencia médico o de otra índole que justifique su petición. No obstante, lo anterior, ASSMCA podrá corroborar la petición de licencia concedida, por cualquiera otros medios apropiados. ASSMCA sufragará los costos de corroboración de la licencia solicitada o concedida.

**Sección 3:**

Mientras se encuentre en uso de dicha licencia, el empleado retendrá su estatus como tal, y tendrá derecho a disfrutar de los beneficios de plan médico, siempre que continúe pagando su aportación y aumentos de salarios al reintegrarse a su puesto.

**Sección 4:**

Los empleados en disfrute de esta licencia sin sueldo, al terminar la misma se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.

**Sección 5:**

En caso de condición de salud grave o enfermedad prolongada del empleado, las doce (12) semanas originales y las doce semanas de extensión, si alguna, concedidas bajo la licencia médico y familiar, serán descontadas de la licencia por enfermedad prolongada.

**Sección 6:**

ASSMCA notificará al empleado con quince (15) días de anticipación al vencimiento de la licencia.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 27**  
**LICENCIA POR MATERNIDAD**

**Sección 1:**

**Definición de Alumbramiento:** Acto mediante el cual, la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá, asimismo, cualquier alumbramiento prematuro o aborto involuntario, incluido el inducido legalmente por facultativos médicos.

A las empleadas en estado de embarazo se les concederá un período de cuatro (4) semanas de reposo antes del alumbramiento, otras cuatro (4) semanas después del alumbramiento y cuatro (4) semanas adicionales para atención y cuidado del menor, con paga a razón de su salario regular. En el caso de las empleadas con status transitorio la licencia por maternidad no excederá del período del nombramiento.

**Sección 2:**

La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho, siempre que presente un certificado médico que certifique que está en condiciones de trabajo hasta una semana antes del alumbramiento.

**Sección 3:**

Si el alumbramiento se produjera antes que la empleada haya disfrutado las cuatro (4) semanas de reposo, por adelantarse a la fecha probable, se extenderá el período de reposo después del alumbramiento hasta completar el período total del reposo de doce (12) semanas.

Durante su octavo (8) mes de embarazo, la empleada deberá presentar a ASSMCA certificación médica que acredite su estado e indique la fecha probable del alumbramiento. La empleada deberá además informar sus planes para el disfrute de su licencia de forma que ASSMCA pueda hacer los arreglos internos necesarios.

#### **Sección 4:**

Si el alumbramiento se produjere después de las cuatro (4) semanas concedidas para el reposo antes del alumbramiento o si sobreviniere a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiese regresar al trabajo, se extenderá la Licencia por Maternidad por un período adicional que no excederá de cuatro (4) semanas o para restablecerse de su enfermedad, siempre que antes de terminar el período de reposo de doce (12) semanas la empleada presente otro certificado médico indicando la fecha del alumbramiento o haciendo constar la incapacidad para reintegrarse al trabajo por motivo de enfermedad producida como consecuencia directa del alumbramiento según fuere el caso.

Este período adicional no excederá en total de cuatro (4) semanas y se deducirá de la licencia por enfermedad acumulada, o si no tuviere, de la licencia regular acumulada.

#### **Sección 5:**

La empleada que adopte un hijo o una hija a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes, tendrá derecho a los mismos beneficios de Licencia de Maternidad que establece este Artículo hasta un máximo de doce (12) semanas. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba el menor como adoptado en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho la empleada deberá presentar evidencia acreditativa de la adopción expedida por el organismo competente. La empleada que adopte un menor tiene la obligación de notificar con suficiente anticipación sobre sus planes para el disfrute de su Licencia de Maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

#### **Sección 6**

Luego de reintegrarse a su trabajo y por un periodo de doce (12) meses se concederá diariamente, previa autorización de la Autoridad Nominadora, a la madre trabajadora cuarenta (60) minutos para que pueda lactar a la criatura o extraerse por algún método la leche materna. Estos se podrán dividir en 2 periodos de (30) minutos dentro de la jornada diaria y será sin restársela a licencia alguna.

### **Sección 7:**

Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado, siempre y cuando lo anterior sea debidamente certificado por el médico que la atiende. ASSMCA no impondrá sanción disciplinaria a la empleada debido al menor rendimiento para el trabajo por razón de embarazo.

### **Sección 8:**

El pago de Licencia por Maternidad se hará conforme al sistema de pago vigente (quincenalmente).

### **Sección 9:**

Luego del regreso al trabajo de la empleada después de haber disfrutado de la Licencia por Maternidad, se le concederá a la madre o al padre medio (1/2) día con paga al mes, por el período de diez (10) meses para las visitas médicas mensuales del niño, requisito necesario para observar el mejor desarrollo de la criatura, en cuyo caso presentará evidencia acreditativa de las visitas médicas.

### **Sección 10**

Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado: tales como rayos x y pacientes con hepatitis. Transcurrido siete (7) meses del embarazo, se harán arreglos para no asignar turnos de guardia a la empleada con pérdida de beneficio que esté percibiendo por dicho turno. Si la empleada voluntariamente prefiere continuar haciendo los turnos de guardia, deberá presentar a su supervisor inmediato un certificado médico acreditando que puede continuar haciendo turnos de guardia, sin perjuicio para su salud.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 28**  
**LICENCIA POR PATERNIDAD**

**Sección 1**

A todo empleado de la Unidad Apropriada se le concederá una Licencia por Paternidad con paga y sin descuento de otras licencias, por un periodo de ocho (8) días laborables, o por mayor tiempo si es concedido por ley, por el advenimiento del hijo(a) con su esposa o por el procedimiento de adopción.

**Sección 2**

En el caso de cohabitar con la madre del menor, el empleado presentará evidencia, debidamente certificada y en original, que demuestre que viven bajo el mismo techo.

**Sección 3**

El disfrute de la licencia por paternidad dependerá de que los empleados, estén casados o cohabitando, presenten certificado de nacimiento o adopción en original y evidencia de que no se ha incurrido en violencia doméstica. La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 29**  
**LICENCIA POR LUTO**

**Sección 1**

En el caso de muerte de un cónyuge, padre, madre, hermanos, abuelo, hijo, de un empleado, ASSMCA concederá al empleado una licencia de tres (3) días con paga para atender dicha defunción y de cuatro (4) días, si ocurre fuera de Puerto Rico.

**Sección 2**

En el caso de muerte de tío(a) y suegro(a), se concederá dos (2) días con paga para atender la situación.

**Sección 3**

En ambos casos, el empleado deberá presentar certificación de la funeraria, y posteriormente del acta de defunción.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 30**  
**LICENCIA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO**

**Sección 1:**

Todo empleado unionado que tenga que ausentarse de su trabajo como consecuencia de enfermedad relacionada al trabajo o accidente del trabajo tendrá derecho a reportarse al Fondo de Seguro del Estado, bajo la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo a recibir tratamiento y beneficios provistos por esta ley mientras se encuentre imposibilitado para trabajar.

**Sección 2:**

Todo empleado unionado acumulará licencia por accidente de trabajo a razón de (.75) día laborable por cada mes de trabajo, acumulable hasta un máximo de 9 días al año. Esta licencia o el exceso acumulado no se pagarán ni reembolsará de forma alguna al empleado por cesantía, destitución, separación, renuncia o jubilación.

**Sección 3:**

Durante el tiempo en que un empleado esté reportado al Fondo del Seguro del Estado y esté recibiendo tratamiento en descanso tendrá derecho a acogerse y agotar sus licencias en el siguiente orden:

- a.** Licencia por Accidentes de Trabajo
- b.** Licencia por Enfermedad
- c.** Tiempo compensatorio
- d.** Licencia por Vacaciones

ASSMCA concederá en primer lugar el uso de la Licencia por Accidentes de Trabajo, cuando los balances relacionados a Licencia por Enfermedad estén por debajo de los balances establecidos por la normativa y reglamentación. De lo contrario, el orden prelativo será:

- a.** Licencia por Enfermedad
- b.** Licencia por Accidentes del Trabajo
- c.** Tiempo Compensatorio
- d.** Licencia por Vacaciones

#### **Sección 4:**

Para tener derecho al disfrute de la licencia por accidentes de trabajo, el empleado deberá reportar al FSE el accidente o enfermedad dentro del término establecido por ley. Igualmente, notificará al supervisor inmediato que está bajo tratamiento en el FSE. Podrá ser sometido a exámenes y evaluaciones periódicas a ser realizadas por un especialista médico designado y pagado por ASSMCA para las recomendaciones y determinaciones que sean pertinentes.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 31**  
**LICENCIA SIN SUELDO**

**Sección 1:**

Cuando un miembro de la Unidad Apropriada necesite Licencia Sin Sueldo, someterá una petición a ASSMCA con treinta (30) días de anticipación. En su solicitud, el empleado deberá incluir el propósito de la licencia y tiempo.

**Sección 2:**

El propósito de estas licencias podrá ser para los siguientes fines:

- a. Para fines educativos y/o culturales se podrá conceder a los miembros de la unidad apropiada una licencia sin sueldo, con el fin de ampliar su preparación académica, universitaria o técnica, hasta un máximo de un (1) año consecutivo, prorrogable a discreción de ASSMCA.

**Sección 3:**

Los empleados que no puedan reintegrarse a sus puestos por razones justificadas, deberán cumplimentar una nueva solicitud con treinta (30) días de anticipación, siguiendo el mismo procedimiento establecido en esta licencia para la consideración y aprobación de ASSMCA.

**Sección 4:**

ASSMCA podrá cancelar una licencia sin paga en cualquier momento de determinar que no se cumple el objetivo por la cual se concedió. En ese caso, ASSMCA notificará al empleado con cinco (5) días de anticipación exponiéndose los fundamentos de la cancelación.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 32**  
**LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL**

**Sección 1:**

Se acuerda otorgar una Licencia Deportiva Especial, conforme a la Ley 488 del 23 de septiembre de 2004, según enmendada a los empleados que cualifiquen.

**Sección 2:**

El empleado que solicite esta licencia deberá contar con la certificación escrita del Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centro Americanos o en campeonatos regionales o mundiales.

**Sección 3:**

Todo empleado deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en las competencias enumeradas en la Sección 2 de este artículo, presentará a ASSMCA, con por lo menos diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en dicha competencia, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando dicho deportista en la referida competencia. ASSMCA concederá una bonificación de \$600.00 a cada atleta participante que haga uso de esta licencia por un periodo de por lo menos cinco (5) días.

**Sección 4:**

El empleado deberá someter a su supervisor inmediato, dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, una certificación en la cual se haga constar el tiempo utilizado en la Federación o en el Comité Olímpico durante el mes anterior.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 33**  
**LICENCIA PARA ESTUDIOS O ADIESTRAMIENTOS**

**Sección 1:**

ASSMCA concederá Licencia para Estudios o Adiestramientos por fracciones de días a los empleados que van a estudiar en instituciones de enseñanzas reconocidas por el Estado Libre Asociado. El tiempo será cargado a Licencia por Vacaciones o a tiempo compensatorio que permita al empleado reponer en servicio, hora por hora, la fracción de tiempo utilizado para fines de estudios.

**Sección 2:**

Esta licencia se concederá siempre y cuando no se afecten los servicios de ASSMCA. ASSMCA hará los esfuerzos necesarios utilizando el personal accesible en el centro de trabajo para lograr que se otorgue esta licencia y que los servicios se mantengan de manera aceptable.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 34**  
**LICENCIAS ESPECIALES CON PAGA**

**Sección 1:**

Los empleados tendrán derecho a Licencia Especial Con Paga en las situaciones que se enumeran a continuación:

- a. Licencia con paga para participar en actividades en donde se ostente la representación oficial del país:

Se concederá esta licencia en aquellos casos en que un empleado ostenta la representación oficial del país tales como: Convenciones, Certámenes u otras actividades similares por el período que comprenda dicha representación, incluyendo el período de tiempo que requiera el viaje ida y vuelta para asistir a la actividad. ASSMCA requerirá evidencia oficial de la representación en conjunto con la solicitud de la licencia. La misma deberá ser aprobada previamente por ASSMCA.

**Sección 2:**

Licencia con paga por servicios voluntarios a los cuerpos de la Agencia para el Manejo de Emergencias o Defensa Civil en casos de desastre:

Se concederá licencia con paga por el tiempo en que un empleado preste servicios voluntarios a la Agencia para el Manejo de Emergencias o Defensa Civil y en casos de adiestramientos cortos que le sean requeridos oficialmente, cuando éstos sean miembros de la Agencia para el Manejo de Emergencias o Defensa Civil. Por casos de desastres, se entenderá como situaciones de emergencias, aquellas causadas por huracanes, tormentas, depresiones tropicales, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieren los servicios de la Agencia para el manejo de Emergencias. Para disfrute de la misma, el empleado deberá someter a la Agencia lo siguiente:

- a. Evidencia oficial de que pertenece al Cuerpo de Voluntarios de ASSMCA para el Manejo de Emergencias o Defensa Civil. Posterior a la prestación de los servicios, deberá

someter certificación de los servicios prestados, así como el período de tiempo servido.

- b. Si no pertenece a la Defensa Civil, pero por razón de la emergencia se integra a la misma en la prestación de servicios, deberá someter a ASSMCA, certificación de la Agencia para el Manejo de Emergencias o de la Defensa Civil de los servicios prestados y período de tiempo por el cual sirvió.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 35**  
**PAGO DE COLEGIACIÓN COMPULSORIA**

**Sección 1:**

ASSMCA pagará la totalidad de la Cuota de Colegiación Compulsoria a todos los empleados que se le exija tener licencia para ejercer sus funciones y se le requiera tener actualizada la misma.

**Sección 2:**

El pago será a través de reembolso, y será tramitado por la Oficina de Recursos Humanos y referido a la Oficina de Finanzas en un plazo de treinta (30) días laborables de presentado el recibo correspondiente.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 36**  
**EDUCACIÓN CONTINUADA**

**Sección 1:**

Los empleados a los que les requiere cursos de Educación Continuada, bajo leyes y/o reglamentos aplicables, como requisito legal de recertificación de licencia para ejercer sus respectivas profesiones en su empleo en ASSMCA; se les concederá el tiempo para asistir a los cursos mínimos requeridos por ley, sin cargo a licencia alguna.

Para poder conceder el tiempo sin cargo a licencia alguna, el empleado deberá presentar evidencia en original que acredite su asistencia al curso con indicación de día, hora, lugar y curso tomado.

**Sección 2:**

ASSMCA promoverá en coordinación con los recintos del sistema de la Universidad de Puerto Rico y/o cualquier otra institución debidamente cualificada, el diseño de cursos de educación continuada para beneficio de sus empleados. El mismo será libre de costo, incluyendo el costo de certificado de Educación Continuada.

**Sección 3:**

De ASSMCA no conseguir que los cursos estén disponibles libre de costo, pasados seis (6) meses de la firma del Convenio, el patrono reembolsará al empleado hasta un máximo de sesenta (\$60.00) dólares por empleado por cada año del Convenio, previa presentación de evidencia de haber incurrido en el gasto. Este pago se hará no más tardar de 45 días de entregado los documentos al Supervisor inmediato, de lo contrario se pagará sesenta y cinco (\$65.00) dólares.

ASSMCA  
ARTÍCULO 37  
LICENCIA ESCOLAR

I. General

**Sección 1:**

ASSMCA concederá a sus empleados, sin reducción de su paga o de sus balances de licencias, cinco (5) horas laborables durante cada semestre escolar, cuando a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos, para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar. De excederse el empleado del término de las cinco (5) horas aquí establecidas, el exceso se descontará de la licencia correspondiente que éste tenga acumulada. El empleado, mediante una certificación de las autoridades escolares, evidenciará la comparecencia a la misma.

**Sección 2:**

ASSMCA autorizará, además, del tiempo concedido en la Sección anterior, cuatro (4) horas adicionales para participar de los actos de graduación de sus hijos menores de 21 años. El empleado con turnos rotativos se le reconoce el derecho al disfrute de esta licencia cuando la misma fuere en sábado, domingo o feriado. Mediante una certificación de las autoridades escolares, el empleado evidenciará la comparecencia a los mismos.

**Sección 3:**

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

**Sección 4:**

ASSMCA reconocerá cualquier ley sobre licencia escolar que conceda beneficios mayores a los aquí reconocidos a los empleados de unidades apropiadas cubiertos por Ley Núm. 45. En esos casos aplicarán los requisitos de ley para la concesión del mayor beneficio.

## II. Licencia Educación Especial

### **Sección 1:**

Los empleados (as) que sean padres, madres o custodios legales de un menor de edad en el Programa de Educación Especial del Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la ASSMCA concederá diez (10) laborables al año para asistir a terapias, reuniones y otras gestiones para el beneficio de dicho (a) menor de edad.

### **Sección 2:**

El (la) empleado (a) presentará la documentación que evidencie el registro del menor en el Programa de Educación Especial que ofrece el Departamento.

## ARTÍCULO 38 LICENCIA POR DESASTRES NATURALES

### Sección 1:

En caso de desastres naturales tales como: huracán, fuego, terremoto e inundaciones que afecten adversamente las condiciones de trabajo y el ofrecimiento de los servicios en cualquier dependencia de ASSMCA, ésta podrá suspender sus labores en el o los lugares afectados. La determinación será tomada previa evaluación e instrucciones de la Autoridad Nominadora y se procederá con los ajustes correspondientes en bien del servicio y los empleados. Cuando un empleado se vea imposibilitado de llegar a su área de trabajo como consecuencia de un desastre natural, reconocido y certificado como tal por las autoridades pertinentes, ASSMCA no descontará de ninguna licencia el tiempo que dicho empleado tome en lograr acceso a su área de trabajo.

### **Sección 2:**

ASSMCA tomará las medidas que correspondan para proteger la salud y seguridad de los empleados cuando ocurran averías tales como: la falta de energía eléctrica, servicios de agua potable, aire acondicionado y otras. De ocurrir la falta en horas de la mañana y no haber alternativa disponible para restablecer el servicio en dos (2) horas, las labores serán suspendidas el resto de la mañana. De continuar la avería en horas de la tarde y transcurrido el término de una (1) hora, se suspenderán las labores hasta el próximo día laborable. De ocurrir la avería en horas de la tarde y no haber alternativa disponible para restablecer el servicio en dos (2) horas, las labores serán suspendidas hasta el próximo día laborable. Esto aplica a los empleados en todos los horarios establecidos, excepto a empleados de servicio directo al paciente los cuales permanecerán bajo la supervisión correspondiente. Por servicio directo se entenderá aquellos empleados (as) que entran en contacto directo con los pacientes; personas que vigilan por la seguridad y el bienestar de los mismos y que tienen bajo su responsabilidad este deber; aquellos que suministran medicamentos, que por obligación para con el tratamiento, tienen que ser suministrados en un horario y calendario establecidos. También se considerará servicio directo los servicios psicoterapéuticos que tienen que cumplir con un plan de tratamiento definido por recomendación médica. En estos casos se evaluará si las condiciones de la facilidad permiten la continuación de los mismos.

En caso de emergencia, como escapes de gas o emanaciones tóxicas, se suspenderán inmediatamente las labores en las áreas afectadas por el tiempo que las partes entiendan razonable y se harán los ajustes correspondientes en bien del servicio.

### **Sección 3:**

Las suspensiones de servicio establecidas en la Sección 1 y 2 se harán previa evaluación y por acuerdo entre la gerencia y la unión. En aquellos casos que la avería o falta de ventilación sea de carácter permanente se harán los arreglos para que la jornada de trabajo sea de cuatro horas. La gerencia alternará los empelados en dichos lugares para asegurar la continuidad de los servicios, sin que ningún empleado (a) venga obligado a trabajar más de las cuatro horas aquí establecidas. En caso de que los (as) empelados (a) y la gerencia entiendan que aún así la situación puede ser peligrosa por riesgo de contagio con laguna enfermedad o manejo de fluidos corporales, se procederá al cierre de la facilidad y traslado de los (as) empelados (as). En estos casos no se verá afectada la semana de trabajo de ningún empelado.

## **ARTÍCULO 39 LICENCIA MILITAR**

### **Sección 1:**

Se concederá Licencia Militar con paga hasta un máximo de 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 hubiere sido ordenado o autorizado en virtud de las disposiciones de las leyes de los E.U. de América o del ELA.

### **Sección 2:**

Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuere en exceso de los 30 días, se le concederá Licencia Sin Sueldo. No obstante, a solicitud de empleado, se le podrá cargar dicho exceso a la Licencia por Vacaciones que éste tenga acumulada.

### **Sección 3:**

Se concederá, además, Licencia Militar en los siguientes casos:

#### **a) Servicio Militar Activo Estatal:**

Se le concederá Licencia Militar con paga a aquellos empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador(a) al servicio militar activo estatal, cuando la seguridad pública lo requiera, o en situaciones de desastre causado por la naturaleza o cualesquiera otra situación de emergencia, conforme a las disposiciones del Código Militar.

#### **b) Servicio Militar Activo Federal:**

Se concederá licencia militar sin paga a los empleados que ingresen a prestar servicio militar activo en las fuerzas armadas de los Estados Unidos de Norteamérica, conforme a las disposiciones de la Ley de Servicio Selectivo Federal por un período de cuatro (4) años 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 períodos de servicios señalados, se entenderá que renuncia a su derecho de continuar disfrutando de esta licencia.

- c) El empleado no acumulará licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar sin paga.
- d) Al solicitar una licencia militar, el empleado deberá someter, conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por ASSMCA.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 40**  
**LICENCIA PARA FINES JUDICIALES**

**Sección 1:**

Todo empleado citado en su carácter oficial a comparecer a cualesquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental tendrá derecho a disfrutar licencia con paga por el tiempo que estuviera ausente de su trabajo por motivo de tales situaciones.

**Sección 2:**

Cuando el empleado es citado a comparecer como acusado o como parte interesada ante dichos organismos, no se concederá este tipo de licencia. Se entenderá por parte interesada, la situación en que se comparece en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, o como demandante o demandado en una acción civil o administrativa. En tales casos, el tiempo a usarse se cargará a Licencia de Vacaciones y de no tener licencia acumulada, se le concederá Licencia Sin Sueldo por el período utilizado para tales fines.

**Sección 3:**

Se concederá licencia con paga cuando el empleado:

- a. Sea citado para servir como testigo en capacidad no oficial, en benéfico del gobierno en cualquier acción en que el Gobierno sea parte el empleado no tenga interés personal en la acción correspondiente.
- b. Comparece como demandado en su carácter oficial.
- c. Sirva como jurado. ASSMCA podrá gestionar del tribunal correspondiente que se excuse al empleado, si fuese excusado, el empleado deberá reportarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales tales como, agotamiento o cansancio que se atribuya al servicio como jurado, por razones de sesiones de larga duración o nocturnas, en cuyo caso, se le cargarán las ausencias correspondientes a la Licencia de Vacaciones Acumuladas. En el caso de que el empleado sea excusado por el tribunal por el período de uno o varios días, éste deberá reintegrarse a su trabajo. De no hacerlo, se le cargarán las

ausencias correspondientes a la licencia de vacaciones acumuladas. Si no tiene licencia de vacaciones acumuladas, se le considerará como licencia sin sueldo.

d. El disfrute de la Licencia para fines judiciales, con paga, dependerá de la presentación de un Certificado de Comparecencia emitido por el tribunal correspondiente.

#### **Sección 4:**

El empleado que disfrute de Licencia para Fines Judiciales por servicios como jurado, no tendrá que reembolsar a ASSMCA cualquier suma de dinero recibido por servicio de jurado o testigo. Tampoco se rebajará de su paga.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 41**  
**LICENCIA PARA TOMAR EXAMENES Y ENTREVISTAS DE EMPLEO**

**Sección 1:**

Se concederá Licencia con paga a cualquier empleado que lo solicite por el tiempo que requiere tomar los exámenes o asistir a entrevistas a las que se le haya citado oficialmente, con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público. El empleado deberá presentar a ASSMCA evidencia de la notificación oficial a tales efectos, previo al disfrute de la misma.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 42**  
**OTRAS LICENCIAS**

**Sección 1:**

El patrono reconoce todas las licencias concedidas por las leyes y reglamentos de ASSMCA que aplican a todos los miembros de la Unidad Apropriada.

El patrono reconoce cualquier otra licencia, no incluida en este convenio, concedida por ley que incluya expresamente a los servidores públicos con derecho a negociar bajo Ley Núm. 45. Estas licencias tendrán los efectos que se especifiquen en la ley que las concede.

ASSMCA  
ARTÍCULO 43  
**DIFERENCIALES**

[Las partes reconocen que en la actualidad ASSMCA se encuentra revisando el Plan de Clasificación y Retribución implementado el 19 de noviembre de 2001. Igualmente, ASSMCA se encuentra revisando las normas aplicables a la concesión de diferenciales a los empleados de ASSMCA. Tales revisiones tienen un efecto en la política de diferenciales a ser concedidos a los empleados con turnos rotativos, servicios directos a pacientes y/o escenarios de trabajo de riesgos. A esos efectos, las partes acuerdan sentarse a negociar esta cláusula en enero de 2003. Los acuerdos relacionados a esta cláusula serán efectivos a partir del 1ro. de julio de 2003.]

**La práctica generada por la gerencia gubernamental de otorgar aumentos de sueldo utilizando el concepto riesgo es una anterior al establecimiento de un proceso de negociación colectiva. Las partes acuerdan hacer un estudio concienzudo en donde no puedan existir empleados(as) que realizando las mismas labores tengan diferenciales de riesgo diferentes. No deben existir diferenciales de riesgo para empleados(as) de oficina en donde no se ofrezcan servicios directos a los pacientes. En el caso que por razón de esta regla algún empleado(a) perdiera su diferencial de riesgo, habiéndose adquirido el mismo de manera legal, el patrono hará los ajustes necesarios en los salarios para que los empleados no pierdan los ingresos del mismo.**

Este acuerdo No menoscaba el derecho de ASSMCA de establecer, implantar o administrar la concesión de diferenciales por turnos rotativos o permanentes, riesgos, condiciones extraordinarias, retención y otros según las disposiciones de ley aplicables.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 44**  
**OBVENCIONES DE ALIMENTOS**

**Sección 1:**

Todo empleado que sus funciones le requiera acompañar o atender a la clientela de ASSMCA y que para cumplir con este propósito se le requiera tomar sólo media (1/2) hora para ingerir alimentos, será elegible a recibir obvenciones de alimentos.

El período de elegibilidad para la concesión de las obvenciones de alimentos será mientras las funciones lo justifiquen.

**Sección 2:**

La concesión a otorgarse será la de un desayuno, un almuerzo y/o una cena por turno o una combinación de cualquiera de ellos. En ningún momento un empleado (a) recibirá pago por concepto de obvención y dieta a la misma vez.

**Sección 3:**

Las obvenciones se pagarán de la siguiente forma: \$7.00 diarios para el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.; \$8.00 para el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y \$5.25 para el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. y sus turnos análogos durante la vigencia del presente convenio por concepto de obvenciones para toma de alimentos de todos los empleados de la Unidad Apropriada.

**Sección 4:**

El referido pago se acreditará en la medida que el empleado haga un turno de trabajo en dichos servicios y procede solamente cuando el empleado esté en servicio. Dichos servicios deberán estar certificados por el Supervisor y autorizados por el Administrador Auxiliar, Director o Gerente de la unidad de servicio correspondiente. El beneficio de obvenciones no aplicará cuando el empleado esté en uso de licencias o haya estado ausente del servicio por cualquier motivo.

**Sección 5:**

Dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, los empleados acreedores de obvenciones someterán la evidencia necesaria al personal administrativo del Centro. El (la) Director (a) o Gerente de Centro

suministrará a la División de Finanzas de ASSMCA una certificación del mes anterior que acredite todos los empleados que tenían derecho a las obvenciones de acuerdo al programa de trabajo y hoja de asistencia del mes anterior con la certificación antes mencionada, se incluirá copia del programa de trabajo y hoja de asistencia de cada empleado.

El pago por concepto de obvenciones para los empleados acreedores a las mismas se efectuará dentro de los próximos treinta (30) días de haberse recibido toda la información y documentación necesaria para el pago por la División de Finanzas de ASSMCA a nivel central.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 45**  
**DIETA Y MILLAJE**

**Sección 1:**

Todo empleado regular cubierto por este Convenio a quien se le autorice a viajar en un automóvil de su propiedad para realizar trabajos oficiales dentro de los límites jurisdiccionales del Estado Libre Asociado, se le reembolsará o pagará las dietas que correspondan por el desayuno, almuerzo y comida de acuerdo a la hora de salida y de regreso a su residencia oficial, conforme a Reglamentación vigente. Cuando el empleado no viaje en su automóvil, ASSMCA le proveerá transportación oficial o pagará los gastos de transportación pública, si este fue el medio utilizado.

**Sección 2:**

Cuando un empleado regular sea requerido y autorizado por ASSMCA para que se reporte a trabajar fuera de su lugar de trabajo, al cual esté regularmente asignado, tendrá derecho a recibir las dietas que en adelante se estipulan:

- a. Si el empleado sale de su residencia oficial a trabajar en o antes de las 6:30 a.m. y regresa después de las 8:00 a.m., recibirá una dieta para desayuno de **\$5.25**.
- b. Si el empleado debe permanecer fuera durante su primer período para tomar alimentos o descanso entre 12:00 p.m. y 1:00 p.m. (el equivalente al almuerzo), recibirá una dieta de **\$8.45**.
- c. Si el empleado debe permanecer fuera durante su segundo período para tomar alimentos entre 6:00 p.m. y 7:00 p.m. (el equivalente a la comida o cena), recibirá una dieta de **\$10.00**.
- d. Cuando al empleado se le requiere permanecer fuera de su residencia oficial para pernoctar, ASSMCA le proveerá y pagará el alojamiento necesario razonable. De no proveerse por ASSMCA dicho alojamiento, se le reembolsará el gasto realmente incurrido, previa prestación de la factura correspondiente, de acuerdo a las tarifas indicadas en el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda.

### **Sección 3:**

El empleado deberá presentar evidencia sobre los gastos incurridos y el Supervisor o funcionario autorizado, será responsable de certificar dichos gastos y autorizar el pago de los mismos.

### **Sección 4:**

A los empleados a quienes ASSMCA les haya autorizado a usar su automóvil propio, recibirán reembolso por los gastos de transportación de acuerdo a las tarifas establecidas en el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda, según enmendado.

### **Sección 5:**

En caso de que a un empleado se le requiera viajar en asuntos oficiales fuera de Puerto Rico deberá presentar evidencia del itinerario de la actividad y posteriormente un informe de su participación en la actividad y logros adquiridos. ASSMCA cubrirá todos los gastos inherentes y necesarios al viaje y a la actividad a participar, de acuerdo al Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda, según enmendado.

### **Sección 6:**

El empleado rendirá quincenalmente el informe de dieta y millaje con toda la evidencia correspondiente a la Oficina de Finanzas, a través de su supervisor inmediato. Los documentos a ser sometidos por el empleado incluyen: la Orden de Viaje (SC-1231), la Solicitud y Autorización para Uso de Automóvil Privado (SC-1232) y el Comprobante de Gastos de Viaje (SC-722 y SC 722HC). ASSMCA procesará y tramitará la reclamación de pago dentro de los quince (15) días laborables siguientes de haber recibido todos los documentos. ASSMCA entregará al empleado el pago por concepto de dieta y millaje dentro de los próximos tres (3) días laborables de haber recibido el cheque de Hacienda.

### **Sección 7:**

Los procedimientos para el pago y reembolso con los gastos de viaje, en y fuera de Puerto Rico, dieta, millaje y alojamiento, se regirán por las disposiciones del Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda, según enmendado.

**Sección 8:**

Si durante la vigencia de este Convenio la Rama Legislativa o Ejecutiva modifica por ley, reglamento u orden ejecutiva cualquier beneficio aquí dispuesto, el mismo será de aplicación.

ASSMCA  
**ARTÍCULO 46**  
**BONIFICACIÓN POR CONCEPTO DE RECOBRO**  
**(QUEREMOS DISCUTIR)**

**Sección 1:**

ASSMCA otorgará a todos los miembros de la Unidad Apropiaada un bono anual de quince por ciento (15%) por concepto del recobro neto anual de los servicios prestados a los pacientes. Esta bonificación se pagará en o antes del 30 de noviembre de cada año.

**Sección 2:**

La Unión y ASSMCA revisarán los criterios y requisitos que aplicarán para la otorgación del bono que se dispone en este artículo al igual que recomendarán enmiendas al reglamento existente de ser necesario, dentro del término de 90 días laborables contados a partir de la firma del convenio. El término de noventa (90) días laborables podrá ser extendido solamente mediante acuerdo escrito entre el Presidente de la Unión y la Administrador(a) de ASSMCA o sus representantes autorizados.

**Sección 3:**

Entre los criterios y requisitos que aplicarán para la otorgación del bono que se dispone en este artículo, se considerarán a todos los empleados. No obstante, se le dará prioridad a los siguientes empleados que trabajen en los Centros de Servicios o Programas que generen el recobro:

1. Servicios Directo al Paciente
2. Empleados en la Oficina de Facturación y Cobro
3. Personal Administrativo y de Apoyo Administrativo
  - Asistente de Servicios Administrativos
  - Asistente de Servicios de Oficina
  - Servicios Ancilares

2. Empleados en la División de Facturación y Cobro de Oficina Central

3. Otros Empleados

**ASSMCA  
ARTÍCULO 47  
SEGURO CHOFERIL**

ASSMCA pagará en su totalidad las aportaciones correspondientes bajo la Ley de Seguro Social Choferil (Ley 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada).

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 48**  
**ESTABILIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO**

**Sección 1:**

Los términos y condiciones establecidos en este Convenio Colectivo obligarán a cualquier patrono sucesor en derecho de ASSMCA que advenga en tal capacidad.

**Sección 2:**

En la eventualidad que por razón de dicha fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o expropiación desplace empleados de la Unidad Apropriada, los empleados regulares afectados serán considerados para reubicación en otras actividades de ASSMCA conforme las disposiciones de este Convenio Colectivo.

**Sección 3:**

En casos de cambios que ocurran en ASSMCA: fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o expropiación se le notificará a la Unión con sesenta (60) días de anticipación.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 49**  
**BONO DE NAVIDAD**

**Sección 1:**

Durante la vigencia del Convenio, ASSMCA pagará el Bono de Navidad a los empleados unionados que cualifiquen, según se indica a continuación. En caso que por legislación se disponga un beneficio diferente al anterior, los miembros de la Unidad Apropriada tendrán derecho al beneficio que resulte mayor, sujeto a que la suma necesaria para otorgar el aumento mayor por vía de legislación sean asignados a ASSMCA. La ASSMCA solicitará y defenderá el presupuesto correspondiente para implementar los aumentos aquí pactados. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que estos aumentos dependerán de la aprobación de ésta.

- \$1,000.00 para el año fiscal 2007-08
- \$1,100.00 para el año fiscal 2008-09
- \$1,200.00 para el año fiscal 2009-10

**Sección 2:**

El Bono de Navidad no estará sujeto a las deducciones que se hacen por concepto de retiro y ahorro. El pago se efectuará de acuerdo al periodo de tiempo dispuesto por el Departamento de Hacienda.

**Sección 3:**

El Bono de Navidad se pagará a todo empleado que haya cumplido los requisitos mínimos establecidos en las leyes, reglamentos y normas establecidas por la Rama Legislativa, el Departamento de Hacienda y ORHELA.

**Sección 4:**

Cuando el empleado renuncie a su puesto o sea separado del servicio, tendrá derecho a que se le pague el bono en forma proporcional a los salarios devengados durante el año correspondiente al pago de su bono, siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos establecidos en las leyes, reglamentos y normas establecidas por la Rama Legislativa, el Departamento de Hacienda y ORHELA.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 50**  
**DÍAS FERIADOS**

**Sección 1:**

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo disfrutarán de los siguientes días feriados, sin pérdida de paga, ni cargo a ninguna otra licencia, según establecida en este convenio.

1ro de enero	Día de Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
Segundo lunes de enero	Natalicio Eugenio María de Hostos
Tercer lunes de enero	Natalicio Martin Luther King
Tercer lunes de febrero	Natalicio George Washington
22 de marzo	Abolición de la Esclavitud
Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
Movible (día completo)	Viernes Santo
Último lunes de mayo	Día de la Recordación
4 de julio	Independencia de los EE.UU.
Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
25 de julio	Constitución del ELA
27 de julio	Natalicio de José C. Barbosa
1er lunes de septiembre	Día del Trabajo
12 de octubre	Descubrimiento de América
11 de noviembre	Día del Veterano
Movible	Día de las Elecciones Generales
19 de noviembre	Descubrimiento de Puerto Rico
4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
24 de diciembre	Mediodía (Ley 305 de 25 de diciembre 2002 -Declara Festivo cada año a partir del mediodía)
25 de diciembre	Día de Navidad
Movible	Día de Cumpleaños

**Sección 2:**

Para los empleados con turnos rotativos, se les reconocerá como días feriados, además, de los incluidos en la lista anterior, el Día de las Madres y el Día de los Padres. Cuando algún día feriado se celebre domingo, éste se observará al día siguiente, tal y como lo dispone el Código Político.

### **Sección 3:**

Todo empleado con horario rotativo, cuyo día libre coincida con alguno de los días feriados enumerados y estipulados en este Convenio Colectivo, podrá tomar previo acuerdo con su Supervisor, el día laborable antes o después de ese día feriado libre, para compensar la pérdida de dicho día de descanso. De no ser esto posible, por necesidades del servicio, ASSMCA coordinará el itinerario de turnos de modo que el empleado cuyo día libre coincida con un día feriado tome ese día no más tarde de **treinta 30** días después de haberse celebrado el día feriado.

### **Sección 4:**

Si ASSMCA no puede conceder el día feriado trabajado por el empleado, por necesidades del servicio, ASSMCA, pagará el tiempo trabajado en el día feriado a razón de tiempo y medio.

### **Sección 5:**

Se considerarán, además, días feriados con derecho a remuneración y quedarán incluidos en la lista anterior, aquellos días que por ley fueran declarados en lo sucesivo días feriados en Puerto Rico.

### **Sección 6:**

El empleado podrá disfrutar de su día de cumpleaños cuando se celebre sábado o domingo, previa coordinación con el supervisor inmediato.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 51**  
**PLAN MÉDICO**

**Sección 1:**

Durante la vigencia del convenio, ASSMCA aumentará la aportación patronal mensual para cubrir el costo del plan medico seleccionado por los unionados (as):

- A. \$25.00 mensual efectivo al 1ro. de julio de 2007
- B. \$50.00 mensual efectivo al 1ro. de julio de 2008
- C. \$50.00 mensual efectivo al 1ro. de julio de 2009

**Sección 2:**

- A. El aumento en la aportación del plan médico para el año fiscal 2007-08, está sujeta a la aprobación de la Resolución Conjunta del Senado 898, presentada el 25 de junio de 2007.
- B. Los aumentos en las aportaciones al plan médico de los miembros de la Unidad Apropiaada para los años fiscales 2008-09 y 2009-10, estarán sujetos a la debida aprobación presupuestaria por la Asamblea Legislativa para estos años. Si en el ejercicio de su facultad, la Rama Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la requerida y necesaria para que ASSMCA cumpla con la aportación patronal de las sub secciones 1(B) y 1(C) antes mencionadas, las partes se reunirán no más tarde de treinta (30) días laborables a partir de la aprobación de la asignación presupuestaria para ajustar dichos aumentos en la aportación del plan médico a las sumas aprobadas en la asignación presupuestaria. La ASSMCA solicitará y defenderá el presupuesto correspondiente para implementar los aumentos aquí pactados. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que estos aumentos dependerán de la aprobación de ésta.

### **Sección 3:**

ASSMCA tramitará toda solicitud de ingreso o egreso al plan médico que someta cualquier miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio con fecha de efectividad a la indicada por el solicitante, sujeto a las disposiciones del contrato de servicio de plan médico.

### **Sección 4:**

ASSMCA aumentará la aportación al Plan Médico mensual del empleado en su seguro médico por cada año de convenio. De ser aumentada la Aportación Patronal por la Rama Legislativa y por el Ejecutivo por una cantidad mayor a la acordada en este convenio, se aportará la cantidad mayor, sujeto a que la suma necesaria para otorgar el aumento mayor por vía de legislación sean asignados a ASSMCA.

### **Sección 5:**

*"El representante exclusivo nombrará un Comité Evaluador de Planes de Salud que será representativo de los diferentes sectores e intereses de la matrícula,"* quienes junto a la Unión estudiarán las diferentes propuestas y cubiertas de planes médicos y recomendarán una propuesta que será aprobada por los miembros de la Unidad Apropiada. Esta selección se llevará a cabo mediante Asamblea debidamente convocada a esos efectos. *"Una vez sea seleccionado el Plan de Salud, en Asamblea legalmente convocada, el mismo será compulsorio para todos los miembros de la matrícula del representante exclusivo",* según se establece en la Ley 158 de 10 de agosto de 2006 y en este convenio.

### **Sección 6:**

ASSMCA pondrá a la disposición de la Unión toda la información necesaria a los miembros del Comité Evaluador de Planes de Salud de forma que puedan hacer un estudio concienzudo de la utilización y experiencia y poder negociar efectivamente las cubiertas que se ofrecerán a los empleados.

### **Sección 7:**

ASSMCA otorgará el tiempo necesario a los miembros de la Unidad Apropiada que pasen a formar parte del Comité Evaluador de Planes de Salud sin cargo a ninguna licencia. Los miembros del Comité presentarán evidencia fehaciente de su participación en las reuniones y actividades del Comité debidamente convocada por la persona designada por la Unión para coordinar este trabajo.

**Sección 8:**

ASSMCA autorizará la participación de los miembros de la Unidad Apropiaada en la Asamblea de Selección del Plan de Salud

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 52**  
**SALARIO**

**Sección 1:**

La Unión y la gerencia de ASSMCA expresan que mediante la negociación colectiva y el fomento de las mejores relaciones con los sindicatos, se promueve la productividad y la efectividad de las agencias públicas.

**Sección 2:**

El cambio a un nuevo sistema contributivo recientemente implantado en nuestro país y la reactivación de ASSMCA nos permiten acordar los siguientes aumentos salariales:

- A. Al 1ro. de julio de 2007 - \$100.00
- B. Al 1ro. de julio de 2008 - \$125.00
- C. Al 1ro. de julio de 2009 - \$125.00

**Sección 3:**

- A. El aumento aquí establecido con efectividad de 1ro. de julio de 2007 está sujeto a la aprobación de la Resolución Conjunta del Senado 898 presentada el 25 de junio de 2007. De aprobarse esta Resolución con posterioridad al 1 de julio de 2007 las partes se reunirán para determinar la forma y manera en que se realizarán los ajustes de manera que ningún miembro de la Unidad Apropriadada perdiese este beneficio.
- B. Los aumentos establecidos en las secciones 2(B) y 2(C) para los años fiscales 2008 - 2009 y 2009 - 2010 estarán sujetos a la debida aprobación presupuestaria por la Asamblea Legislativa para estos años. Si en el ejercicio de su facultad, la Rama Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la requerida y necesaria para que ASSMCA cumpla con lo establecido en las sub secciones 2(B) y 2(C) las partes se reunirán dentro de los treinta (30) días subsiguientes a la aprobación de la asignación presupuestaria para ajustar dichos aumentos de salarios a las sumas aprobadas en la asignación presupuestaria. La Administración solicitará y defenderá el presupuesto

correspondiente para implementar los aumentos aquí pactados. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que estos aumentos dependerán de la aprobación de ésta.

#### **Sección 4:**

Las partes reconocen que la facultad constitucional de la aprobación del presupuesto general del Gobierno recae en la Rama Legislativa. La ASSMCA solicitará y defenderá los presupuestos correspondientes que le permiten implementar los aumentos pactados para el segundo y tercer año del presente convenio colectivo.

#### **Sección 5:**

Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico aumenta las asignaciones del fondo general a la Agencia, de manera que los aumentos aquí pactados puedan ser mayores a los acordados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se apruebe, atendiendo al proceso de asignación y distribución del Fondo General, sujeto a que la suma necesaria para otorgar el aumento mayor por vía de legislación sean asignados a ASSMCA.

#### **Sección 6:**

Los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo recibirán su salario en cheques no más tarde del día 15 y 30 de cada mes, excepto en la segunda quincena de febrero que será no más tarde del día 28 o 29, según sea el caso.

#### **Sección 7:**

No habrá privilegios en la entrega de cheques para ningún empleado o funcionario de la Agencia. En condiciones ordinarias, ningún funcionario podrá retener dichos cheques después de haberse dado la orden de pago, excepto en aquellos casos en que el empleado no tenga derecho a cobrar el mismo y así lo ordene el Director del Negociado de Recursos Humanos o la Autoridad Nominadora. ASSMCA efectuará el pago de nómina conforme a la legislación y reglamentación aplicable, incluyendo métodos electrónicos (depósito directo, payroll card, etc.).

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 53**  
**PLAN DE CLASIFICACIÓN**

**Sección 1:**

Los empleados de la Unidad Apropriada mantendrán sus derechos adquiridos bajo la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley 184, del 2004, en cuanto a la creación, clasificación y retribución de puestos.

**Sección 2:**

Según las prácticas de las relaciones laborales modernas, las partes se comprometen a la creación de un comité que haga recomendaciones para la revisión periódica del Plan de Clasificación en aquellas clases de puestos comprendidos en la Unidad Apropriada. Este comité deberá hacer recomendaciones al menos cada tres años. La unión tendrá un miembro permanente en este comité, este miembro podrá ser acompañado por expertos y estos serán pagados por la Unión.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 54**  
**DERECHOS ADQUIRIDOS**

**Sección 1:**

Todo derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio Colectivo 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 Colectivo, se mantendrá vigente a dicho empleado o grupo de empleados.

Toda concesión especial será reevaluada en sus méritos anualmente para determinar si persisten las condiciones que justificaron la acción tomada.

**Sección 2:**

No obstante, tales derechos, concesiones o beneficios, según establecido en la Sección 1 no establecerán precedentes para la otorgación de nuevas peticiones.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 55**  
**SALVEDAD**

**Sección 1:**

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 2:**

Cuando un tribunal, mediante sentencia final y firme, declare nula, inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las cláusulas, secciones o artículos del presente Convenio Colectivo, esto no invalidará el resto. Continuarán vigentes todos los demás artículos y cláusulas que no sean incompatibles con aquellas que hayan sido declaradas nulas o inconstitucionales.

**Sección 3:**

Las partes contratantes se reunirán dentro de un término que no excederá de treinta (30) días laborables después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio Colectivo fue declarada nula, inconstitucional o en conflicto con alguna Ley vigente, para discutir una nueva disposición que, una vez acordada, pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo con toda su fuerza y vigor.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 56**  
**ACUERDO TOTAL**

**Sección 1:**

Las partes contratantes, reconocen que durante las negociaciones que culminaron este convenio, cada uno de ellos tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y proposiciones con respecto a toda la materia no excluida por ley en el área de Negociación Colectiva y que todos los acuerdos alcanzados por ellos, mediante el ejercicio, de tales derechos y oportunidades aparecen expresados en este convenio.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 57**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**Sección 1: CUMPLIMIENTO DE TERMINOS**

- A. Las partes acuerdan que es de suma importancia el cumplimiento de las fechas de este convenio. En los casos en que la agencia viene obligada a realizar desembolsos o reembolsos a favor de los empleados de la unidad apropiada como producto de los acuerdos de este convenio colectivo y necesite una extensión, el Patrono vendrá obligado a solicitar una prórroga a la unión con una fecha certera en que se efectuaran los pagos. La extensión no se hará por un término mayor de sesenta (60) días, durante el primer año del convenio respondiendo a la situación fiscal en la que se encuentra el país. Sin embargo, el término se limitará a treinta (30) días para todos aquellos beneficios, desembolsos y reembolsos a partir del 1 de enero de 2008.
  
- B. A partir del final las prórrogas aquí establecidas, el patrono tendrá una penalidad de 5% por mes/empleado (a) por cada una de las deudas, siempre cuando la responsabilidad pueda ser adjudicada a la gerencia de ASSMCA.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 58**  
**DERECHOS GERENCIALES**

**Sección 1:**

ASSMCA, se reserva el derecho de ejercer aquellos derechos y prerrogativas que le confiera la Ley Habilitadora, Ley 67 del 7 de agosto de 1993 y la Sección 5.1 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. ASSMCA, establecerá aquellas reglas y regulaciones razonables, que no estén en conflicto con el Convenio y de tiempo en tiempo modificarlas con el objeto de mantener el orden y la disciplina, la seguridad y/o la efectiva operación de ASSMCA y comunicarle las mismas a la unión y a los empleados.

Este Convenio no limita ni niega los derechos de ASSMCA a ejercer su propia discreción en todas y cada una de las siguientes materias:

- Administración General de ASSMCA.
- Organización y estructura de ASSMCA.
- La decisión de establecer oficinas municipales o regionales, centros, programas, oficinas o proyectos especiales y el número de ellas.
- Desarrollar, revisar, modificar e implantar el Plan de Clasificación y Retribución de Puestos.
- Establecer los sistemas de evaluación de desempeño o ejecución de desempeño acorde con las mejores prácticas de personal.
- Crear, modificar y eliminar puestos.
- Determinar las funciones y los requisitos de los puestos.
- Emplear, cesantear, dirigir, asignar y transferir a los empleados.
- Imponer medidas disciplinarias a los empleados.

**Sección 2: DISPOSICIONES SOBRE RETENCION**

ASSMCA, utilizará los parámetros establecidos en la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, en su Artículo 6, subsección 6.6 (Disposiciones de Retención) en todo lo relacionado a la retención de los empleados(as), siempre y cuando lo establecido en la referida sección no esté en conflicto con lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

### **Sección 3: OTRAS PRERROGATIVAS**

ASSMCA, se reserva el derecho de ejercer otras prerrogativas y derechos que considere necesarias implantarlas, siempre y cuando no forme parte del convenio ni esté en conflicto con el mismo.

**ARTÍCULO 59**  
**BONO FIRMA DE CONVENIO**

**Sección 1:**

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo recibirán un único pago de doscientos cincuenta (\$250.00) dólares como bonificación por la firma del Convenio Colectivo. Este bono se le deducirá únicamente la deducción de Contribución sobre Ingresos. Este pago se hará en o antes del 6 de agosto de 2007.

**ASSMCA**  
**ARTÍCULO 60**  
**VIGENCIA**

En este Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres (3) años, a partir de la fecha en que sea ratificado por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropriada en votación secreta y certificado, a tenor con la Ley Núm. 45, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicios Público.

Este Convenio Colectivo entra en vigor el 1 de julio de 2007, hasta la medianoche del 30 de junio de 2010.

En testimonio de lo cual, las partes han suscrito este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy de julio de 2007.

Por:

---

Dr. José Luis Galarza  
Administrador - ASSMCA  
Administración de Servicios de  
Salud Mental y Contra la Adicción

**Comité Negociador – ASSMCA**

---

Juan G. Eliza Colón  
Presidente  
Unión General de Trabajadores  
Local 1199, SEIU

**Comité Negociador - UGT**