Documento número 24

DEPARTAMENTO DE CORRECCION Y REHABILITACION
ADMINISTRACION DE INSTITUCIONES JUVENILES

CONVENIO COLECTIVO

FEDERACION DE OFICIALES DE CUSTODIA

PRIMERA PARTE CONVENIO COLECTIVO

INDICE

TITULO DEL ARTICULO			PAGINA
ARTICULO	I	COMPARECENCIA	1
ARTICULO	II	DECLARACION DE PRINCIPIOS Y EXPOSICION DE MOTIVOS	1
ARTICULO	III	RECONOCIMIENTO DE LA UNION	2
ARTICULO	IV	UNIDAD APROPIADA	2
ARTICULO	V	INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA	2
ARTICULO	VI	MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO	3
ARTICULO	VII	ACUERDOS NO DISCRIMEN	3
ARTICULO	VIII	DESCUENTOS DE CUOTAS	4
ARTICULO	IX	MATRICULA/AFILIACION	4
ARTICULO	X	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS	5
ARTICULO	XI	FUNCIONARIOS DE LA FEDERACION	7
ARTICULO	XII	DERECHOS DE LA FEDERACION	8
ARTICULO	XIII	DERECHOS DE LA ADMINISTRACION	8
ARTICULO	XIV	ANTIGÜEDAD	9
ARTICULO	XV	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	9
ARTICULO	XVI	DIAS FERIADOS	10
ARTICULO	XVII	LICENCIA REGULAR DE VACACIONES	11
ARTICULO	XVIII	LICENCIA POR ENFERMEDAD	13
ARTICULO	XIX	LICENCIA POR ESTUDIOS O ADIESTRAMIENTO	15
ARTICULO	XX	LICENCIA MEDICO FAMILIAR	15
ARTICULO	XXI	LICENCIA OCUPACIONAL POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD RELACIONADAS CON EL TRABAJO	16
ARTICULO	XXII	LICENCIA PARA REPRESENTACION DEL PAIS	16
ARTICULO	XXIII	LICENCIA DEPORTIVA	17
ARTICULO	XXIV	LICENCIA CON PAGA POR SERVICIOS VOLUNTARIOS EN CASO DE DESASTRES	17

ARTICULO	XXV	LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR HIJOS	18
ARTICULO	XXVI	LICENCIA PARA VISITAR INSTITUCIONES EDUCATIVAS	18
ARTICULO	XXVII	LICENCIA CON PAGA PARA DONAR SANGRE	18
ARTICULO	XXVIII	LICENCIA PARA LA RENOVACION DE LICENCIA DE CONDUCIR	18
ARTICULO	XXIX	LICENCIA CON FINES JUDICIALES	19
ARTICULO	XXX	LICENCIA MILITAR	19
ARTICULO	XXXI	LICENCIA DE MATERNIDAD	19
ARTICULO	XXXII	LICENCIA POR PATERNIDAD	21
ARTICULO	XXXIII	DISPOSICIONES GENERALES	22
ARTICULO	XXXIV	DERECHOS ADQUIRIDOS	22
ARTICULO	XXXV	COMPROMISO DE CONTINUAR NEGOCIANDO	22
ARTICULO	XXXVI	SALVEDAD	22
ARTICULO	XXXVII	VIGENCIA	23

ARTÍCULO I
COMPARECENCIA

Sección 1 De una parte:
La Federación de Oficiales de Custodia de las Instituciones Juveniles, representada por sus oficialesdebidamenteautorizados de ahora en adelante se denominará como la Federación o la Unión.

Sección 2 De la otra parte:
El Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR) / la Administración de Instituciones Juveniles (AIJ), Agencia Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, representada por su Secretario, quien es su Autoridad Nominadora, y oficiales debidamente autorizados, en adelante denominado como el Departamento.

ARTÍCULO II
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y EXPOSICION DE MOTIVOS

Sección 1 La negociación colectiva constituye un mecanismo que en nuestro sistema ha probado ser un medio eficaz para el logro de la paz laboral. Las partes contratantes reconocen y declaran que con la contratación colectiva de salarios razonables y condiciones decorosas de trabajo se fomenta el progreso de las agencias públicas y a la vez promueve el bienestar socio económico, no solamente de los trabajadores, sino de la comunidad en general. Mediante el presente Convenio Colectivo el Departamento y la Federación reafirman y se obligan a honrar dichos compromisos y propósitos.

Sección 2 Este convenio se otorga para estimular y lograr un proceso continuo en las mejores relaciones entre el Departamento y los oficiales que ésta emplea y pertenecen a la unidad apropiada. El Departamento y la Federación se comprometen a mantener la paz laboral sobre la base del respeto, la justicia y la dignidad por lo que ambos recurrirán al Procedimiento de Quejas y Agravios para solucionar entre las partes durante la vigencia del Convenio.

Sección 3 Las partes acuerdan dar cumplimiento a la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada y cualquier otra Ley Federal o Estatal y armonizar estos propósitos a la administración del Convenio Colectivo negociado y al agotamiento de remedios allí contenidos.

Sección 4 El Departamento y la Federación, convienen en honrar los términos de este Convenio y garantizar una paz laboral permanente y constructiva.

Sección 5 El propósito del ordenamiento jurídico presente es conferirle a los empleados del gobierno central el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de ciertos parámetros que establece dicho ordenamiento. Estos parámetros se remiten a tres criterios esenciales, los cuales son: acomodar, dentro de las realidades fiscales en que se desenvuelve el Gobierno, el costo correspondiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y promover la productividad en el servicio público.

Sección 6 Las partes reconocemos la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva de los empleados de la Agencia. La organización sindical de dichos empleados y la negociación colectiva deberán: orientarse por criterios de productividad y de mejoramiento de los servicios al pueblo al menor costo posible; realizarse en armonía con el principio de mérito expresado en la ley; equiparar la responsabilidad indelegable que tiene la Agencia de servir al pueblo y al poder que la Ley le concede a los empleados, en las determinaciones de su salario, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo; estar fundamentada en la obligación de mantener ininte rumpidamente los servicios esenciales al pueblo de Puerto Rico y en la consecuencia del bienestar general de la ciudadanía; y promover la solución de controversias mediante mecanismos de quejas y arbitraje.

Sección 7 El propósito de este convenio colectivo es promover el mutuo interés de la Agencia y sus empleados para que las operaciones de la Agencia se lleven a cabo bajo métodos que aseguren

lo más posible la seguridad, productividad, bienestar y participación de sus empleados, la economía y eficiencia de las operaciones, la realización máxima en cantidad y calidad de los servicios, dentro de los límites razonables, protección a la propiedad y evitar la interrupciones de los servicios. Las partes en este convenio reconocen la naturaleza distinta de la Agencia dentro del marco de una Agencia de seguridad y cooperarán cabalmente para asegurar la promoción y logros de éstos propósitos.

ARTÍCULO III
RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1 El Departamento reconoce a la Federación como representante exclusivo de todos los oficiales incluidos en la Unidad Apropiada para negociar colectivamente respecto a salarios, jornada de trabajo, quejas y agravios y otras áreas de negociación mandatarias de acuerdo a la Ley, según, Decisión emitida el 14 de octubre de 2005, Certificación Número 059, por la Honorable Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en el Caso: PR – 01-014.

Sección 2 De aprobarse legislación que enmiende la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio de Puerto Rico o cualquier otra legislación que afecte el reconocimiento a que se hace referencia en la Sección 1, la referida sección se modificará de conformidad a las enmiendas de la Ley, mediante documento suscrito por las partes.

Sección 3 El Departamento no podrá reconocer, reunirse, discutir o conferenciar por ningún medio, incluyendo el electrónico, con otra organización obrera o sus representantes sobre asuntos relacionados, directa o indirectamente, con salarios, horas, condiciones de trabajo o asunto pertinente de negociación man-datoria en la unidad apropiada representada por la Unión.

Sección 4 De la misma forma, la Administración se compromete a reconocer a la Federación como dicho representante exclusivo, en todos los asuntos antes mencionados, de aquellos oficiales que pasen a ocupar puestos o clases de puestos que se adicionen en el futuro y que se determine que están comprendidos en la Unidad Apropiada conforme a los procedimientos establecidos en el Artículo 5 (Unidad Apropiada) del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO IV
UNIDAD APROPIADA

Sección 1 La Unidad Apropiada a que se refiere este Convenio la componen los: Agentes de Seguridad y Protección I, Oficiales Juveniles I y II y los Oficiales Juveniles en Adiestramiento, según se establece en la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público Núm. 059 del 14 de octubre de 2005.

Sección 2 Quedan excluidos de la Unidad Apropiada los oficiales cuyos puestos sean de carácter confidencial, de confianza, de supervisión, irregular y transitorios según definidos por la Ley y según se establece en la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público Núm. 059 del 14 de octubre de 2005.

Sección 3 En caso de discrepancia en cuanto al hecho de que alguna clasificación deba ser excluida o incluida, las partes tratarán de llegar a un acuerdo, de no poder llegar a acuerdo alguno podrán someter individual o en conjunto, una petición de clarificación de unidad a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

ARTÍCULO V
INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA

Sección 1 El Departamento reconoce la integridad de la unidad apropiada y no tomará ninguna acción con el único propósito de socavarla, sin que esto constituya una limitación al ejercicio de las facultades de el Departamento en todo lo concerniente a la formulación e implementación de la política pública y la dirección, operación y administración de la Agencia. Lo anterior no impide el derecho de el Departamento de acudir a la Comisión para solicitar la clarificación de la Unidad Apropiada, una vez se agote el procedimiento establecido en el Artículo 5, Sección 3 (Unidad Apropiada) de este Convenio.

Sección 2 El Departamento informará por escrito a la Federación, en un término no mayor de veinte (20) días laborables las siguientes transacciones de personal que afecte a los oficiales comprendidos dentro de la unidad apropiada: nombramientos regulares, ascensos, traslados, descensos y licencias sin sueldo.

Sección 3 El Departamento vendrá obligada a informar por escrito a la Federación en un término no mayor de veinte (20) días laborables, sobre todo oficial cuyo nombramiento haya cambiado a status regular y dicho puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropiada.

Sección 4 Los oficiales cuyos puestos estén comprendidos dentro de la unidad apropiada podrán ser nombrados en una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, mediando su consentimiento expreso y escrito, el cual implica la renuncia a los derechos adquiridos en este Convenio. El Departamento notificará al momento del nombramiento en dicha plaza al oficial con copia a la Federación. No se harán nombramientos con carácter retroactivo, excepto cuando medie un dictamen judicial o decisión administrativa.

Sección 5 El Departamento no podrá asignar funciones de supervisor o administrador a oficiales cuyos puestos estén comprendidos en la Unidad Apropiada, excepto en casos extraordinarios tales como emergencias nacionales, desastres naturales o situaciones fuera del control de el Departamento; por reestructuración o cuando surjan situaciones que requieran que se realicen dichas funciones interinamente. Los interinatos serán efectivos mientras prevalezca la situación que dio origen a los mismos. Disponiéndose, que cuando el interinato exceda los noventa (90) días calendarios consecutivos se le otorgará al oficial el diferencial correspondiente al puesto que ocupe interinamente.

ARTÍCULO VI
MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Sección 1 Las partes reconocen su obligación mutua y permanente de negociar de buena fe sobre cualquier propuesta o asunto de salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo que afecten a los oficiales que son actualmente y serán en el futuro miembros de la unidad apropiada. Los cambios a implantarse en las condiciones de empleo del Departamento serán sometidos, discutidos y acordados por ambas partes en todos aquellos aspectos reconocidos como negociables bajo la Ley 45, según enmendada. Será condición continua de empleo para todo oficial presente y futuro de el Departamento cubierto por este Convenio Colectivo mantenerse en todo momento afiliado como miembros de la Federación, a menos que se haya desafiliado dentro del término que dispone la Ley 45.

ARTÍCULO VII
ACUERDO DE NO DISCRIMEN

Sección 1 Las partes acuerdan no discriminar en contra de ningún oficial comprendido en la unidad por cuestiones de raza, sexo, credo, religión, color, condición social, edad, origen nacional, afiliación política, afiliación sindical, por razón de matrimonio ni maternidad, según lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico. Tampoco, discriminará contra ningún oficial comprendido en la Unidad Apropiada por su incapacidad física o mental de acuerdo a lo dispuesto en las leyes aplicables.

Sección 2 Las partes acuerdan dar cumplimiento al principio de mérito contenido en la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada y mejor conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público. De igual forma las partes darán cumplimiento a las disposiciones de las leyes locales y federales aplicables.

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

ARTÍCULO VIII
DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1 Previa notificación de parte de la Federación según la Ley 45, El Departamento se obliga a deducir del sueldo o salario que devenguen los empleados miembros de la Federación el importe de la cuota regular. La Federación notificará por escrito al Departamento respecto a las cuotas a descontarse a los oficiales cubiertos por este Convenio.

Cada mes el Departamento le enviará copia a la Federación del listado provisto por el Departamento de Hacienda, que refleje el nombre, apellidos de los oficiales comprendidos en la Unidad Apropiada, y la cantidad deducida a éstos por concepto de cuotas o cargos por servicio.

Sección 2 En los casos de oficiales que hayan optado por no afiliarse a la Federación dentro del término establecido por la Ley 45, se descontará una cantidad no mayor al cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular establecida que haya certificado la Federación durante la vigencia del Convenio. El cargo por servicio será informado al Departamento por la Federación.

Sección 3 Todo oficial que pase a ocupar un puesto regular comprendido dentro de la Unidad le será descontada la cuota regular o cargo por servicio.

Sección 4 El Departamento tendrá veinte (20) días laborables para informar por escrito a la Federación el nombre apellidos y número de seguro social, puesto, fecha de empleo y sueldo de los oficiales de nuevo reclutamiento y que pasen a ocupar puestos comprendidos dentro de la Unidad Apropiada.

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

Sección 6 El Departamento reanudará el descuento de cuota de los oficiales, cuyos puestos estén comprendidos en la Unidad Apropiada una vez estos regresen de su licencia sin sueldo, de enfermedad natural, del Fondo del Seguro del Estado o de suspensión de empleo y sueldo y así será notificado a la Oficina de Recursos Humanos para que efectúe el cambio de nómina y se incluya dicho descuento.

Sección 7 En caso de que cualquier organismo con jurisdicción determine que cualquier cuota fue ilegalmente fijada, la Federación relevará al Departamento de toda responsabilidad y realizará directamente cualquier reembolso que ordene dicho organismo.

Sección 8 La Unión nombrará y notificará al Departamento la persona a cargo de recibir y tramitar las cuotas. Dicha persona presentara evidencia de la fianza requerida. El Departamento no se responsabiliza por cualquier situación adversa que surja luego del recibo del pago de las cuotas.

ARTÍCULO IX
MATRÍCULA/ AFILIACIÓN

Sección 1 Definición.

Un afiliado es un oficial que es miembro del sindicato que paga las cuotas y que recibe todos los beneficios de la organización.

Sección 2 Todos los oficiales que ocupen puestos regulares comprendidos dentro de la Unidad Apropiada que a la fecha de efectividad de este Convenio son miembros de la Federación, y los oficiales que ocupen puestos regulares comprendidos dentro de la Unidad Apropiada que se conviertan en miembros posteriormente deberán mantenerse como miembros de la Federación, durante la vigencia del Convenio.

Sección 3 El proceso de afiliación a la Federación y el descuento de cuota será de carácter continuo. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropiada y que no sea miembro, podrá solicitar su afiliación al sindicato en cualquier momento utilizando el formulario que a esos efectos haya provisto la Unión. El Departamento, se compromete a iniciar de inmediato el trámite de descuento de cuotas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo de Descuento de Cuotas de este Convenio.

Sección 4 A todo empleado de nuevo ingreso que sea nombrado a un puesto regular de carrera perteneciente a la Unidad Apropiada, se le descontará la cuota que la Unión fije en su reglamento dentro de los treinta (30) días calendario siguiente a la fecha de su nombramiento de empleado regular. Verificado el descuento, el empleado será miembro de la Unión.

Sección 5 Los miembros de la Unidad Apropiada que opten por no afiliarse dentro del término establecido por la Ley 45, pagarán un cargo por servicio, hasta un máximo de un cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular, según lo establezca la Unión. También tendrá que observar las disposiciones del Convenio Colectivo en cuanto a los procedimientos para ventilar quejas, agravios y arbitraje, siéndole aplicables, en igual medida, las disposiciones del Convenio referentes a salarios, beneficios marginales y condiciones de empleo.

ARTÍCULO X
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1 Se define una queja o agravio como cualquier controversia, disputa, reclamación, que tenga un oficial, o la Federación, con el Departamento, que concierne la interpretación, aplicación, definición o violación de las disposiciones o términos de este Convenio Colectivo o la violación de sus derechos a la luz de las leyes aplicables y/o reglamentos del Departamento y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Una querella es cuando se ha sometido una queja, por escrito, al Procedimiento de Quejas y Agravios y cumple con los requisitos mínimos establecidos en la Sección 2 de este Artículo. Una querella es definida además, como cualquier diferencia de criterio, queja o disputa entre el Departamento y la Unión o de cualquier otro empleado que alegue violación a sus derechos y que está relacionada con la aplicación, administración, definición o interpretación de este convenio colectivo.

Sección 2 Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:

1. lugar de los hechos
2. el nombre del o de los querellantes
3. clasificación del puesto del o los querellantes
4. división y/o lugar de trabajo de los querellantes involucrados
5. la fecha, hora, hechos y fundamentos que provocan el inicio de la querella
6. el remedio solicitado por el empleado (a), al Departamento.
7. disposiciones del Convenio, ley o reglamento que dan lugar a la querella.
8. la fecha en que se presenta la querella

Esta información puede ser enmendada en cualquier momento antes que dé inicio el proceso de arbitraje, siempre y cuando se mantenga el asunto central que provocó la querella.

Sección 3 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.

Sección 4 **OBLIGACIÓN HACIA EL PROCEDIMIENTO**

Inciso 3.1 El procedimiento establecido en esta sección es y será el procedimiento exclusivo para el trámite de todas las querellas que surgen en el lugar de trabajo.

Inciso 3.2 Todos los oficiales cubiertos por este convenio, incluyendo a los no afiliados, están obligados a utilizar este procedimiento.

Inciso 3.3 El Departamento y sus representantes, así como la Federación se comprometen a no interferir o coartar los derechos de los oficiales al radicar una querella a través de este procedimiento.

Inciso 3.4 La Federación en representación del oficial podrá retirar las querellas sometidas en

este procedimiento en cualquier momento y el oficial no será objeto de sanción disciplinaria por el sólo hecho de haber radicado la querella.

Sección 4 Cuando por escrito las partes acuerden que una querella sobre un asunto no puede resolverse en los pasos iniciales del procedimiento, la misma se podrá radicar por mutuo acuerdo, en un paso avanzado para atender la querella. Las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento para adelantar la solución final de la querella o someterla a arbitraje de forma directa.

Sección 5 Las partes podrán retirar las querellas sometidas en este procedimiento en cualquier momento; excepto en aquellos casos en que haya sido fundamentada en hechos falsos. Sin embargo, la queja solamente podrá volverse a presentar si la misma es sometida dentro del término original de quince (15) días a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la misma.

Sección 6 El Departamento reconoce el derecho de todo oficial cubiertos por este Convenio que alegue sus derechos civiles hayan sido violados en un caso de discrimen de recurrir a los tribunales o al Procedimiento de Quejas y Agravios. Una vez el oficial escoja los tribunales para elevar sus planteamientos no tendrá la oportunidad de traer éstos a la consideración del Procedimiento de Quejas y Agravios, a menos que el tribunal así lo disponga.

Sección 7 **PASOS DEL PROCEDIMIENTO**

PASO 1: SUPERVISOR (A)

1. La Federación, cualquier oficial, o grupo de oficiales que se considere perjudicado por alguna acción del Departamento deberá presentar su querella por sí o a través del Delegado o Delegada de la Federación, por escrito, con copia al Director Regional, ante su supervisor inmediato, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a los hechos que dieron lugar a la querella. Deberán enviar copia de la querella a la Oficina de Relaciones Laborales del Departamento.

2. El Supervisor (a) inmediato (a) deberá contestar la misma por escrito y por conducto del Director Regional, en un plazo no mayor de quince (15) días laborables después de habérsele sometido la querella para considerar la misma. Si el asunto es resuelto, se tomarán las medidas pertinentes y el acuerdo se certificará por escrito con la firma de ambas partes. Cada parte mantendrá su copia del acuerdo.

PASO 2: DIRECTOR DE LA OFICINA DE RELACIONES LABORALES

1. Si el empleado (a) querellante no quedare satisfecho con la decisión del supervisor (a) inmediato (a) podrá someter el asunto por conducto del Delegado (a) u Oficial de la Unión— por escrito y fechado— ante la consideración del Director de la Oficina de Relaciones Laborales, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a haber recibido la decisión del Supervisor (a) y del Director Regional.

2. El Director de la Oficina de Relaciones Laborales de El Departamento tendrá diez (10) días laborales para contestar la querella por escrito. En los primeros cinco (5) días, esta persona o su representante deberá reunirse, con el representante designado de la Unión para tratar de resolver la controversia informalmente. Si el asunto no es resuelto de manera informal y la decisión de El Departamento no es satisfactoria para la Unión, ésta podrá someter la querella del empleado a arbitraje dentro de quince (15) días laborables.

3. COMITÉ DE CONCILIACIÓN - De considerarlo conveniente, las partes podrán acordar establecer un Comité de Conciliación compuesto por dos (2) representantes del Departamento y dos (2) representantes de la Unión para atender todas las querellas que se hayan sometido a la Oficina de Relaciones Laborales en el segundo paso, previo a que la misma sea sometida al Procedimiento de Arbitraje establecido en

este Convenio. Este Comité podrá ser activado a solicitud de cualquiera de las partes cuando el número de querellas ante la Oficina de Relaciones laborales exceda de treinta (30) casos. El Comité tendrá treinta (30) días laborables para atender y tratar de resolverlas querellas que le sean sometidas.

De no lograr conciliar la querella sometida y discutida en el Comité de Conciliación, la parte interesada podrá someter el caso ante la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la fecha que se certificó la decisión adoptada en el Comité de Conciliación.

PASO 3 **ARBITRAJE COMISIÓN DE RELACIONES DEL TRABAJO**

1. Si la querella no fuera resuelta o la decisión del Director de la Oficina de Relaciones Laborales no fuera de su satisfacción, la Unión podrá someter la misma ante la Comisión de Relaciones del Trabajo, con copia a El Departamento, dentro del término de quince (15) días laborables inmediatamente siguientes a haber sido notificado por escrito del resultado final de la decisión del Director de la Oficina de Relaciones Laborales o la certificación del Comité de Conciliación, según fuera el caso.

2. Las partes acuerdan someterse al procedimiento de selección de árbitro establecido por la Comisión de Relaciones del Trabajo.

3. El árbitro resolverá la controversia o asunto conforme a derecho rindiendo el laudo por escrito, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a la aplicabilidad de este Convenio. El laudo será final y obligatorio para las partes siempre que sea conforme a derecho y/o no adolezca de ninguna de las causales de nulidad reconocidas por la jurisprudencia. Nada de lo aquí dispuesto faculta al árbitro a alterar, modificar, o enmendar disposición alguna de este Convenio.

4. Las querellas que tenga el Departamento en las que se alegue que la Federación ha violado las disposiciones de este Convenio, serán iniciadas mediante envío de una carta por el Director (a) de la Oficina de Relaciones Laborales del Departamento al Presidente (a) o Director (a) Ejecutivo de la Federación, dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la misma. El Presidente (a) o Director (a) Ejecutivo de la Federación, se reunirá con el Director (a) de la Oficina de Recursos Humanos dentro de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que la Federación recibió la carta. De no celebrarse la reunión dentro de los términos antes indicados, o habiéndose celebrado la misma, las partes no hubiesen podido resolver la controversia, el Departamento podrá someter la misma directamente a arbitraje.

ARTÍCULO XI
FUNCIONARIOS DE LA FEDERACIÓN

Sección 1 La Federación tendrá derecho a nombrar un (1) Delegado (a) en propiedad y un (1) delegado alterno por cada centro de trabajo. Los delegados representarán a la Federación en el proceso de administrar este convenio ante el Departamento.

Sección 2 DELEGADOS DE LA UNION

Inciso 2.1 Los Delegados (as) representarán a la Federación en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre el Departamento y sus representantes, en aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

Inciso 2.2 Los delegados representarán a los oficiales de la Unidad Apropiada, velarán por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo y asistirán a los oficiales en cuanto a quejas, querellas, o reclamaciones.

Inciso 2.3 El Delegado o Delegada informará y coordinará con el supervisor (a) de la

unidad correspondiente que se propone tramitar o atender alguna queja, de así hacerlo el Delegado o Delegada regresará a su área de trabajo tan pronto haya terminado la atención de la queja. Se le concederá al Delegado (a) en propiedad o alterno, tiempo razonable durante horas laborables, sin afectar en forma alguna ningún tipo de beneficio ni su salario para atender asuntos relacionados con trámites y representación de quejas o para discutir con funcionarios del Departamento asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio o para comunicarle al Departamento o sus representantes información proveniente de la Federación. Una vez termine su función como Delegado o Delegada se reintegrará a su trabajo. Los Delegados (as) utilizarán el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de las quejas. El tiempo para atender las quejas anteriores a la radicación de una querella nunca será mayor de dos (2) horas semanales. El Departamento no pagará tiempo extra o acumulará tiempo compensatorio por gestiones realizadas en exceso de la jornada regular de trabajo que resulte del ejercicio de sus funciones como Delegado(a).

Inciso 2.4 Las reuniones entre el Delegado(a) y el oficial que necesita sus servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del oficial. De igual manera, cuando precise una consulta con un Oficial de la Federación se hará en las inmediaciones del área de trabajo. El Delegado(a) y el (la) oficial informarán y coordinarán con su supervisor(a) de la unidad correspondiente, que se proponen tramitar o atender alguna queja antes de así hacerlo. El supervisor(a) autorizará el tiempo solicitado. Esta autorización no se negará de forma arbitraria o caprichosa. El tiempo autorizado al oficial en la tramitación y/u orientación de la queja será sin cargo a ninguna licencia.

Sección 3 El Departamento proveerá, de estar disponible, dentro de las facilidades que tenga, al representante de la Federación o Delegado(a) que esté investigando o procesando una querella el uso de un lugar apropiado para poder reunirse con el o los oficiales querellantes.

Sección 4 El Departamento reconocerá que los Delegados(as) y miembros de la Directiva de la Federación podrán distribuir información de la Federación a los oficiales en sus centros de trabajo, fuera de horas laborables siempre y cuando la información no contenga controversias entre el Departamento y la Federación.

Sección 5 El Departamento reconocerá a los Delegados(as) y Delegados(as) alternos de la Unidad Apropiada, una vez el (la) Presidente(a), y/o el Director Ejecutivo de la Federación hayan informado por escrito al Director o Directora de la Oficina de Relaciones Laborales y éste haya recibido su designación.

ARTÍCULO XII
DERECHOS DE LA FEDERACIÓN

Sección 1 Previa solicitud de la Federación, y de estar disponible, el Departamento podrá autorizar el uso de un salón de reuniones a la Federación y sus afiliados(as) en cada centro de trabajo. Dicha solicitud será coordinada con el Director(a) de la unidad o el funcionario(a) designado(a).

Sección 2 El Departamento permitirá que la Federación establezca un tablón de edictos en los centros de trabajo. Los tablones de edictos, establecidos por la Federación, serán para el uso exclusivo de ésta.

Sección 3 Los tablones de edictos serán utilizados únicamente con propósitos educativos e informativos. La Federación se compromete a no utilizar dichos tablones para difamar, hacer uso de lenguaje soez y libelazo. Disponiéndose además, que no se publicarán en los mismos controversias entre el Departamento y la Federación.

ARTÍCULO XIII
DERECHOS DE LA ADMINISTRACION

Sección 1 La Unión reconoce el derecho exclusivo del Departamento a determinar la misión, visión,

presupuesto, organización, número de empleados y prácticas de seguridad internas del Departamento; a dirigir y estructurar el Departamento y todas las demás operaciones relacionadas a este. El Departamento retiene y retendrá el control exclusivo de todo lo concerniente a la dirección, operación, manejo y administración del Departamento, sin que esto constituya una limitación, de conformidad con las disposiciones de la Ley 45 según enmendada. todos aquellos derechos que por ordenamiento jurídico de Puerto Rico son de su única competencia.

Sección 2 La Unión reconoce que la administración del Departamento y la dirección de su fuerza trabajadora son prerrogativas exclusivas del Departamento. Por lo tanto, el Departamento retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de los deberes ministeriales conferidos por ley o reglamento, incluyendo sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección de personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del Departamento.

Sección 2 El Departamento formulara y/o implementara la política pública que regirá en el mismo y t omara las acciones necesarias para llevar a cabo la misión del Departamento.

ARTÍCULO XIV
ANTIGÜEDAD

Sección 1 Antigüedad se define como el tiempo no interrumpido que un oficial haya prestado servicios en el Gobierno del Estado Libre Asociado DE Puerto Rico. La antigüedad consistirá del servicio a tiempo completo, continuo y acumulado con el Departamento como un Oficial de Custodia.

Sección 2 Se incluirá como parte del servicio continuo, el tiempo que el empleado se encuentre en una licencia con paga autorizada.

Sección 3 Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

a). Destitución por justa causa
b). Separación en periodo probatorio.
c). Renuncia

ARTÍCULO XV
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sección 1 El Departamento y La Federación se comprometen a velar por el fiel cumplimiento de las leyes, reglamentos, tanto federales como locales, relacionadas con la Salud y Seguridad en el Trabajo aplicables a El Departamento, con el fin de establecer condiciones seguras para proteger a los empleados contra accidentes del trabajo. El Departamento cumplirá con las disposiciones aplicables de las leyes y reglamentos nacionales y federales administrados por el Departamento de Salud de Puerto Rico, OSHO, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y otras agencias, respecto a facilidades y condiciones de trabajo.

Sección 2 El Departamento tomará las medidas de seguridad necesarias e indispensables para la prevención de accidentes del trabajo. La Federación y el personal de la Unidad Apropiada cooperarán con el Departamento en materia de seguridad y ayudará a que el personal cumpla con todas las reglas de seguridad del Departamento.

Sección 3 El Departamento proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por ley o la reglamentación vigente que son necesarios para que los empleados cubiertos por este convenio colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad, de acuerdo a la realidad presupuestaria vigente

Sección 6 El Departamento ni sus representantes le requerirá a ningún empleado cubierto por este convenio colectivo a que realiza labores que pongan en riesgo su salud o represente un inminente riesgo de muerte o serio daño corporal sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales necesarios para realizar su labor o prestar servicios. Las normas y reglas de seguridad serán las que aplican conforme a la legislación vigente.

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

Sección 8 Siempre que el patrono le requiera a un empleado de la Unidad Apropiada someterse a alguna evaluación médica el Departamento proveerá esos servicios, mediante sus mecanismos internos.

Sección 9 Cualquier empleado incluido en la Unidad Apropiada al que se le asigne deberes que razonablemente crea que puedan poner en peligro su salud y seguridad, notificará al supervisor de la situación y podrá llenar un reporte de condiciones de trabajo inseguras. Si el supervisor no puede resolver el problema sobre las condiciones de trabajo inseguras, pospondrá la asignación de deberes y referirá el asunto a la oficina del Administrador.

Sección 10 Cualquier medida de prevención de problema de salud y seguridad que el patrono adopte en beneficio de otros empleados será también de aplicación a los empleados cubiertos por este convenio colectivo siempre y cuando vayan dirigidos a atender los mismos riesgos.

ARTICULO XVI
DIAS FERIADOS

Sección 1 Los días que se enumeran a continuación serán feriados y no serán descontados de licencia alguna.

Fecha	Celebración
1 de enero	Día de Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martín Luther King
Tercer lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington y de Luis Muñoz Marín
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
Movible	Viernes Santo
Tercer lunes de abril	Natalicio de José De Diego
Ultimo lunes de mayo	Día de la Recordación
4 de julio	Día de la Independencia de los Estados Unidos
Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
25 de julio	Día de la Constitución del ELA
27 de julio	Día de José Celso Barbosa
Cumpleaños del unionado	Cumpleaños del unionado
12 de octubre	Día del Descubrimiento de América
11 de noviembre	Día del Armisticio – Día del Veterano
19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias

25 de diciembre Día de Navidad

ARTÍCULO XVII
LICENCIA REGULAR DE VACACIONES

Sección 1 Definición
La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado de un modo temporal de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso en beneficio de la salud, porque las jornadas de trabajo regulares pueden llegar a producir fatiga mental y física que quebrantan el vigor del organismo y lo exponen a dolencias y enfermedad. Todos los empleados del Departamento acumularán dos y medio (2½) días de licencia de vacaciones por cada mes de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas que presten servicio regularmente.

Sección 2 Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.

Todos los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio tendrá el derecho a disfrutar de treinta (30) días laborales de licencia regular de los cuales, por lo menos quince (15) días tienen que ser de forma consecutiva.

Sección 3 Como norma, los empleados que tengan acumulada licencia de vacaciones en exceso de sesenta (60) días, vendrán obligados a solicitar dicho exceso antes del 31 de diciembre de cada año. Los Directores y/o supervisores son responsables de determinar la fecha y forma en que estos empleados utilizarán dicho exceso. Para ello, tomarán en consideración tanto las necesidades del empleado como las del DCR y sus Componentes.

Sección 4 Para los empleados que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidades del servicio y a requerimiento de la Agencia, se proveerá para que el empleado disfrute de por lo menos, el exceso de licencia acumulada sobre el limite de sesenta (60) días, en la fecha mas próxima posible, dentro del termino de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural. De no ser así El Departamento vendrá obligado a pagarlo en efectivo (metálico) en o antes del 31 de julio de cada año el exceso de sesenta (60) días de licencia de vacaciones que tengan acumulado al 31 de diciembre de cada año natural si el empleado aún no ha disfrutado de las vacaciones en exceso durante el término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural.

Sección 5 Al comienzo de cada año natural, el Director de Recursos Humanos de la Administración (AIJ) solicitará a los Directores de División las fechas en que los funcionarios y empleados podrán disfrutar de sus vacaciones anuales dentro del transcurso de cada año, en la forma más compatible con las necesidades del servicio, y someterá un plan de vacaciones al Departamento.

Sección 6 Hasta donde sea posible, de acuerdo con las necesidades del servicio, los empleados expresarán tres (3) fechas en orden de preferencia, para el disfrute de sus vacaciones.

Sección 7 El Departamento evaluará a su discreción, de así solicitarlo al empleado, el conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, de los cuales, no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos, hasta un máximo de sesenta (60) días en cualquier año natural a aquellos empleados que tengan balance acumulado para cubrir el período de licencia.

Sección 8 Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo se encuentra utilizando su licencia regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.

Sección 9 Cuando concurran circunstancias especiales y se hayan agotado las vacaciones regulares y exista una razonable posibilidad de que habrán de reintegrarse a su trabajo, el Departamento podrá adelantar licencia de vacaciones hasta un máximo de treinta (30) días laborables a los empleados del Departamento que hubiesen prestado servicios por más de un (1) año.

Sección 10 Cuando por necesidades del servicio se decrete receso en las labores del Departamento, el Administrador de AIJ podrá adelantar licencia por vacaciones por el término necesario para cubrir el receso a los empleados del Departamento que no tuviesen un año de servicio, de existir una razonable posibilidad de que estos empleados habrán de reintegrarse a su trabajo.

Sección 11 La solicitud de licencia de vacaciones adelantadas debe presentarse con quince (15) días de anticipación a su disfrute.

Sección 12 Cualquier empleado a quien se hubiese adelantado licencia de vacaciones y se separe del servicio por cualquier causa, excepto muerte, antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia adelantada, vendrá obligado a rembolsar al gobierno cualquier suma de dinero que quedase al descubierto por concepto de la licencia anticipada.

Sección 13 Cuando se autorice el disfrute de licencia de vacaciones acumuladas o anticipadas a un empleado, el Departamento podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que el empleado lo solicite con anticipación suficiente. Tal solicitud deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia.

Sección 14 En aquellos casos en que se haga efectiva una orden administrativa del (de la) Gobernador (a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico concediendo tiempo oficial sin cargo a vacaciones, la misma será aplicable a todo miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio que se encuentre en uso de licencia regular. Cuando el empleado se encuentre disfrutando de sus vacaciones regulares se le extenderá el período de sus vacaciones por el tiempo oficial concedido.

Sección 16 En caso de que un empleado de la Unidad Apropiada cese o se retire de la Agencia, por cualquier causa o involuntariamente, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones regulares acumulada hasta un máximo de sesenta (60) días, hasta el momento de la separación en el servicio, se pagará en un pago global como parte de la liquidación final.

Sección 17 En caso de muerte del empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos, según conste en la correspondiente Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por Tribunal competente. Cuando los herederos del empleado no reclamen la liquidación mediante la presentación de dicha Resolución dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del empleado, El Departamento, procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.

Sección 18 Cesión de Licencia Acumulada - Uno o más empleados públicos podrán ceder, excepcionalmente, a otro empleado público que tenga una situación de emergencia que le imposibilite asistir al trabajo y haya agotado sus balances de licencias, hasta un máximo de cinco (5) días de licencia de vacaciones.

Sección 19 Se considerará "emergencia" una enfermedad grave o terminar, un accidente que conlleve una hospitalización prolongada o que requiera tratamiento bajo la supervisión de un profesional de la salud, de un empleado o de un miembro de su familia inmediata (padres, hijos o cónyuge).

Sección 20 El empleado que solicite este beneficio deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a)Haber trabajado por lo menos un año con cualquier entidad gubernamental, previo a la fecha de su solicitud. No haber incurrido en un patrón de ausencias

injustificadas faltando a las normas del Departamento.

b) Haber agotado la totalidad de las licencias a las que tiene derecho, como consecuencia de una emergencia.

c) Presentar evidencia fehaciente que justifique la emergencia y la necesidad de las ausencias.

d) El empleado cedente haya acumulado un mínimo de quince (15) días de licencia por vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse.

e) El empleado cedente deberá someter por escrito al Departamento una autorización accediendo a la cesión y especificando el nombre del cesionario

f) El empleado cesionario o su representante haya aceptado por escrito la cesión propuesta.

g) Cumplir con cualquier otro procedimiento establecido por el Departamento para la cesión de licencias.

ARTÍCULO XVII
LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1 Todos los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) días por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o jornada parcial acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas en que prestan servicios regularmente.

Sección 2 La acumulación de licencia por enfermedad durante el mes se hará de la siguiente manera:

Sección 3 La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cada año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.

Sección 4 Los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo de noventa (90) días acumulados al 31 de diciembre de dicho año, según la ley aplicable. El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado no más tarde del 31 de marzo de cada año.

Sección 5 La Licencia por Enfermedad se utilizará:

Inciso 5-1 Cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o mentalmente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.

Inciso 5-2 También utilizará hasta un máximo de cinco (5) días al año para:1) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos(as.2) Gestiones por Enfermedad de personas de edad avanzada o con impedimentos del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal. 3) Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o instrumentalizad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarías, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparencia.

Inciso 5-3 Para propósitos de esta Sección las siguientes definiciones aplicarán:

1) "Persona de edad avanzada": toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más.
2) "Persona con impedimento": toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial, que limite sustancialmente una (1) o más actividades esenciales de su vida.

Sección 6 Solo en caso de ausencia por enfermedad por más de cinco (5) días consecutivos, el empleado deberá someter un certificado médico justificativo de las ausencias. El mismo deberá indicar la fecha de la atención médica y el diagnóstico. No obstante, el empleado o alguno de sus familiares deberán notificar a su supervisor inmediato de su ausencia. Lo anterior se aplicará o interpretará de forma que no se vulnere la "Americans with Disabilities Act", mejor conocida como la Ley ADA, ni la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, Ley HIPPA o cualquier otra ley aplicable. También se podrá exigir un certificado médico de total recuperación cuando la licencia haya sido concedida por razón de cuarentena debido a enfermedades contagiosas.

Sección 7 En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia regular y/o tiempo compensatorio, que tenga acumulada.

Sección 8 El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignada el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres en caso donde el empleado trabaje turnos rotativos ni por los días feriados.

Sección 9 Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio se encuentra utilizando su licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando, se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia autorizada.

Sección 10 El Departamento podrá anticipar la licencia por enfermedad a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio que lo solicite presentando justificación y haya trabajado para la agencia por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, siempre y cuando, se tenga la certeza de que el empleado regresará a sus labores al concluir su licencia. La licencia anticipada tan solo podrá ser concedida después de haberse agotado la licencia por enfermedad acumulada y la licencia regular. La solicitud se hará por escrito y se acompañará junto a la evidencia médica que justifique su solicitud. De continuar enfermo y no tener balance disponible se le podrá conceder concederá licencia sin sueldo.

Sección 11 Todo empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado(a) a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el período, el empleado no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio de forma voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a rembolsar en dinero a la Agencia el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 12 Los empleados que se separen definitivamente del servicio para acogerse a la jubilación regular o diferida, tendrán derecho a recibir al momento de su separación un pago global por la licencia de enfermedad acumulada que tuviesen a su crédito a la fecha de la separación del servicio, hasta un máximo de noventa (90) días. Tendrán derecho también a recibir dicho pago global de licencia por enfermedad los empleados que no fuesen participantes de ningún Sistema de Retiro auspiciado por el Gobierno y que, a la fecha de su separación definitiva, hayan prestado, por lo menos, diez (10) años de servicio. No obstante lo antes mencionado no se emitirá pago alguno hasta tanto el empleado presente evidencia negativa de que no adeuda o tiene un plan de pago con el Departamento de Hacienda, el Centro de Recaudaciones sobre Ingreso Municipales (CRIM), Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA) y la Administración de Sistemas de Retiro se le harán los descuentos pertinentes.

Sección 13 No obstante, la licencia por enfermedad PODRIA TENER el efecto de sustituir total o parcialmente la Licencia Familiar Médica a que pueda ser acreedor un empleado en el año fiscal DE ACUERDO A LA FAMILY MEDICAL LEAVE ACT.

ARTÍCULO XVIII
LICENCIA PARA ESTUDIOS O ADIESTRAMIENTOS

Sección 1 El Secretario del Departamento podrá conceder al personal del Departamento licencia con sueldo para estudios o adiestramientos cuando las necesidades del servicio lo permitan. Ello, siempre y cuando dichos estudios o adiestramientos sean para mejorar la calidad de los servicios que los empleados prestan.

Sección 2 Todo oficial de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio y que tenga status regular de empleado, que aspire a las licencias deberá someter su solicitud en la forma y manera que lo establezca el Plan de Adiestramiento y Capacitación aprobado por el Departamento. Copia de dicho plan estará disponible para la Federación y los Oficiales interesados.

Sección 3 Todo oficial de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio a quién se le conceda una Licencia con Sueldo para Estudios, tendrá derecho a recibir todos los beneficios de este Convenio como si estuviera prestando servicios regulares en la Administración. Los sueldos de estos oficiales estarán sujetos a descuentos y deducciones por ley o por este Convenio previamente aceptadas por el oficial.

Sección 4 Los miembros de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio a los que se les conceda una licencia con sueldo para estudio se comprometerán a trabajar para la Administración por un tiempo igual al tiempo en que estuvo disfrutando de dicha licencia.

ARTÍCULO XIX
LICENCIA MÉDICO FAMILIAR

Sección 1 La licencia familiar y médica sin sueldo se podrá conceder a todo empleado del Departamento que haya trabajado los doce (12) meses anteriores a su solicitud y por lo menos 1,250 horas en ese período de tiempo.

Sección 2 Por medio de esta licencia se le concederá al empleado hasta doce (12) semanas de licencia sin paga, por una o más de las siguientes razones:

a) nacimiento o adopción de un hijo.

b) condición delicada de salud del cónyuge, padres, madres o hijos.

c) condición delicada de salud del empleado.

Sección 3 Se entenderá por condición delicada de salud, aquella que requiere atención o cuidados especiales o tratamiento continuo por un proveedor de servicios de salud.

Sección 4 El empleado que solicite licencia familiar y médica sin sueldo presentará evidencia médica que certifique la seriedad de la condición propia del empleado o de su familiar, la necesidad de permanecer fuera del trabajo y el tiempo que se requiere. En cualquier caso, el Departamento podrá solicitar una segunda opinión, cuando lo considere necesario, de un médico seleccionado y pagado por el Departamento.

Sección 5 La licencia familiar y médica sin sueldo deberá solicitarse con por lo menos treinta (30) días de anticipación, a menos que lo imprevisto de las circunstancias lo impidan.

Sección 6 Cuando ambos cónyuges trabajan en el Departamento, solamente tendrán derecho a una licencia familiar y médica. Esta podrá ser tomada por uno o ambos cónyuges, pero no excederá de doce (12) semanas entre ambos, a partir del primer día de concedida la misma.

Sección 7 No se concederá licencia familiar y médica para tratamientos cosméticos. Estos son tratamientos que no se consideran médicamente necesarios.

Sección 8 Licencia para el cuidado de un hijo recién nacido o la adopción de un menor:

a) En el caso de la madre, se le podrá autorizar la mitad de las doce (12) semanas de esta licencia (o sea, hasta seis (6) semanas), y las doce (12) semanas de licencia de maternidad, si las utilizó.

B) El padre podrá solicitar licencia familiar y médica de hasta doce (12) semanas, siempre que su cónyuge no trabaje para el Departamento y/o sus Componentes. Cuando ambos cónyuges trabajan en el Departamento y/o sus Componentes, tendrán derecho a doce (12) semanas entre ambos. Sin embargo, si se ha hecho uso de la licencia de maternidad,solamente podrán utilizar el equivalente a la diferencia de las doce (12) semanas y el tiempo utilizado en licencia de maternidad.

C) El derecho a solicitar licencia familiar y médica cesará a los doce (12) meses de ocurrir el alumbramiento (nacimiento), la adopción o la colocación del menor en un hogar de crianza.

Sección 9 El empleado podrá además solicitar esta licencia cuando su cónyuge, padres o hijos enfrenten una condición de salud delicada y un médico certifique que:

a) Los cuidados del empleado son necesarios para el tratamiento o recuperación del paciente o

b) La presencia del empleado será beneficiosa para la recuperación o tratamiento del paciente.

ARTÍCULO XX
LICENCIA OCUPACIONAL POR ACCIDENTES O ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO (FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO)

Sección 1 El Departamento podrá autorizar una licencia sin sueldo por enfermedad ocupacional en el caso de empleados reportados al Fondo del Seguro del Estado. Esto, una vez el empleado agote su balance de licencia por enfermedad, vacaciones y tiempo compensatorio, si tuviere, disponiéndose que cuando un empleado miembro de la unidad apropiada es agredido por un interno y como consecuencia el empleado tiene que ser atendido por el Fondo del Seguro del Estado continuará recibiendo su salario con los debidos descuentos de nóminas por seis meses o hasta que su condición de salud le permita regresar a sus funciones o el Fondo del Seguro del Estado lo de de alta. A los empleados beneficiados por esta sección no se le descontarán días de enfermedad o de vacaciones y para todos los efectos mientras dure la condición de salud se entenderá como tiempo trabajado.

Sección 4 Como norma, dicha licencia se concederá por el término de hasta trescientos sesenta (360) días calendarios consecutivos a partir de la fecha del accidente o enfermedad ocupacional.

Sección 3 Si transcurridos los trescientos sesenta (360) días el empleado aún no puede reintegrarse a su trabajo, el Departamento podrá decretar la cesantía del empleado y/o decretará vacante la plaza siguiendo el procedimiento establecido para esos fines.

ARTÍCULO XXI
LICENCIA PARA REPRESENTACIÓN DEL PAÍS

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

Sección 2 El Departamento concederá esta licencia, a discreción de la Autoridad Nominadora, en aquellos casos en que un miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio ostente la representación oficial de Puerto Rico en olimpiadas, convenciones, certámenes y otras actividades similares.

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

Sección 4 La licencia podrá ser aprobada por el Autoridad Nominadora o su representante autorizado.

Sección 5 Todo empleado para concederle esta licencia, debe presentar a El Departamento, el documento certificado que le acredite para representar a Puerto Rico, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando.

ARTÍCULO XXII
LICENCIA DEPORTIVA

Sección 1 La licencia deportiva se concederá a todo empleado certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericano, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas competentes.

Sección 2 El Departamento reconocerá que los empleados deportistas disfrutarán de una licencia deportiva especial de hasta quince (15) días laborables por año. Estos días serán acumulables, hasta un máximo de treinta (30) días, según dispone la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada.

Sección 3 Todo empleado para concederle esta licencia, debe de presentar a El Departamento, el documento certificado, suscrito por un representante autorizado de una de las federaciones adscritas al Comité Olímpico de Puerto Rico, que le acredite para representar a Puerto Rico, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando.

Sección 4 Dicha licencia será aprobada por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado.

ARTÍCULO XXIII
LICENCIA CON PAGA POR SERVICIOS VOLUNTARIOS
EN CASOS DE DESASTRES

Sección 1 El Departamento concederá una licencia con paga a todo miembro de la Unidad Apropiada que preste servicios voluntarios a los cuerpos de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Administración de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares.

Sección 2 Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter a El Departamento lo siguiente:

a) Evidencia oficial de que pertenece a los cuerpos voluntarios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Administración de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares.

b) En el caso en que el empleado no pertenezca a una de las organizaciones mencionadas, pero que por razón de la emergencia se integre a una de ellas en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a El Departamento certificación acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual sirvió.

Sección 3 La licencia se extenderá por el periodo de tiempo que el empleado de los servicios de forma voluntaria.

Sección 4 Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y/o agencias similares.

ARTÍCULO XXIV
LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR HIJOS

Sección 1 El Departamento concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos(as).

Sección 2 La licencia se extenderá hasta un máximo de dos (2) horas de tiempo libre, sin cargo a licencia alguna, cada vez que sea necesaria la vacunación, según se indica en la tarjeta o certificado de inmunización del (de la) hijo(a) o menores bajo su custodia.

Sección 3 Para ser acreedor a esta licencia, el empleado debe reintegrarse al trabajo el mismo día del proceso de vacunación.

Sección 4 A fin de justificar el tiempo así utilizado, el empleado deberá presentar la correspondiente certificación del lugar, fecha y hora en que su hijo fue vacunado.

ARTÍCULO XXV
LICENCIA PARA VISITAR INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Sección 1 El Departamento concederá tiempo laborable a los empleados cuando comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos(as) o menores bajo su custodia para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar.

Sección 2 El Departamento concederá a todo empleado miembro de la Unidad Apropiada en coordinación con su supervisor, sin reducción de su paga o de sus balances de licencia, tres (3) horas de su jornada de trabajo, al principio y al final de cada semestre escolar, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, durante cada semestre escolar, para que comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos(as), para indagar sobre su conducta, aprovechamiento escolar o actividades debidamente citadas. De excederse el empleado del término concedido, el exceso se descontará de la licencia regular que tenga acumulada.

Sección 3 Después de hacer uso de esta licencia, el empleado deberá presentar la evidencia correspondiente que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.

Sección 4 Cuando ambos padres sean miembros de la Unidad Apropiada de este Convenio, esta licencia será compartida entre ambos. Salvo situaciones extraordinarias que requieran la presencia de ambos padres o custodios legales.

ARTÍCULO XXVI
LICENCIA CON PAGA PARA DONAR SANGRE

Sección 1 El Departamento concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropiada, que así lo soliciten, para donar sangre.

Sección 2 La licencia será hasta un máximo de cuatro (4) horas laborables al año.

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

ARTÍCULO XXVII
LICENCIA PARA LA RENOVACIÓN LICENCIA DE CONDUCIR

SECCIÓN 1 Todo oficial cubierto por este convenio cuyas funciones requieran el uso de un vehículo de motor podrán utilizar hasta cuatro (4) horas de su jornada de trabajo sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, para renovar su licencia de conducir, de conformidad con la Ley Núm. 22 de 7 de enero de 2000.

SECCIÓN 2 Para hacer uso de este beneficio el (la) oficial deberá presentar la evidencia oficial acreditativa

correspondiente a su supervisor o supervisora inmediato.

SECCION 2 Para ser acreedor a este beneficio, el (la) oficial deberá notificar la ausencia con antelación y presentará la evidencia oficial de dicha comparecencia.

ARTÍCULO XXVIII
LICENCIA CON FINES JUDICIALES

Sección 1 Todo el personal del Departamento está exento del Servicio de Jurado estatal. En caso de recibir una citación con este fin, deberá solicitar inmediatamente que se le excuse al amparo de las disposiciones contenidas en las Reglas de Procedimiento Criminal.

Sección 2 Todo empleado citado oficialmente como testigo por un Tribunal de Justicia, Fiscal u organismo administrativo gubernamental, en beneficio del Gobierno en cualquier acción en que el Gobierno sea parte, y el empleado no tenga un interés personal en la acción correspondiente; o cuando el empleado comparezca como demandado en su carácter oficial, tendrá derecho a disfrutar esta licencia por el tiempo que estuviera ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones, sin que se le deduzca de su paga o de su licencia de vacaciones.

Sección 3 No tendrán derecho a esta licencia los empleados que sean citados para comparecer como acusados o como parte interesada ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscal u organismo administrativo gubernamental. Por parte interesada se entenderá la situación en que comparecen en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, tales como demandado o demandante en una acción civil, peticionario o interventor en una de acción civil o administrativa. A esos empleados se les descontará de su licencia de vacaciones el tiempo que estuviesen ausentes de su trabajo con motivo de tales citaciones, luego de presentar la evidencia correspondiente.

ARTÍCULO XXIX
LICENCIA MILITAR

Sección 1 Se concederá licencia militar con sueldo hasta un máximo de treinta (30) días anuales a los empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional y a los Cuerpos de Reserva de las Fuerzas Armadas durante el período en el cual estuviesen prestando servicios temporeros ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Código Militar de Puerto Rico.

Sección 2 Cuando a dichos empleados se les requiera prestar estos servicios militares por más de treinta (30) días, el exceso sobre los treinta (30) días será cargado a la licencia de vacaciones acumulada que tuviese el empleado. De no tener crédito de licencia de vacaciones a su favor, o si el empleado no desea utilizar su licencia de vacaciones se le concederá licencia sin sueldo.

Sección 3 Licencia militar especial

Se concederá licencia militar especial con sueldo a empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean activados por el Gobernador debido a una situación de emergencia nacional. La licencia se concederá por el tiempo que el empleado permanezca en servicio activo y no se descontará de la licencia militar regular.

ARTÍCULO XXX
LICENCIA DE MATERNIDAD

Sección 1 La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-parto a que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, de conformidad con la legislación aplicable.

Sección 2 La licencia de maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones, licencia por enfermedad o licencia sin sueldo por algún motivo de salud.

Sección 3 Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuido del menor.

Sección 4 El alumbramiento es un acto donde una criatura es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante un procedimiento quirúrgico-obstétrico. El alumbramiento es, además, cualquier parto prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufra la madre en cualquier momento durante el embarazo.

Sección 5 Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

Sección 6 La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso post-parto. Siempre y cuando, la empleada someta certificación médica a los efectos de que esta habilitada para trabajar.

Sección 7 De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-parto por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

Sección 8 Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la empleada haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho de disfrutar de las ocho (8) semanas de descanso post-parto a partir de la fecha del alumbramiento.

Sección 9 En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las doce (12) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del alumbramiento.

Sección 10 La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atienda durante el aborto.

Sección 11 En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto ("post partum") que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso "post partum" y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido y atención del menor, el DCR y sus Componentes deberá concederle licencia por enfermedad. En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estima durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, el DCR y sus Componentes le concederá licencia de vacaciones. Se le podrá conceder licencia sin sueldo en el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones.

Sección 12 La agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente.

Sección 13 En el caso de la empleada que adopte un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, ésta tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal, entiéndase cuatro (4) semanas "post partum" de la que alumbró normalmente y cuatro (4) semanas del cuido del niño. Esta licencia comenzará a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, la empleada deberá someter a el DCR y sus Componentes evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción, expedida por el organismo competente.

Sección 14 En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el período de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del período "post-partum" que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. El beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del niño, por cuanto no se da la necesidad de atención y cuido del recién nacido que justificó su concesión. En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

Sección 15 **Licencia para Madres Lactantes.**

Inciso 15-1 El Departamento le concederá una licencia de lactancia de manera que la empleada pueda extraerse y conservar la leche para uso de su bebé. El Departamento, proveerá un espacio destinado para este propósito, el cual estará equipado con una mesa, silla y nevera. Además, el Departamento establecerá un control de acceso al espacio destinado para la extracción de leche maternal con el propósito de que solo las madres lactantes y representantes autorizadas por El Departamento, tengo acceso a dicho espacio.

Inciso 15-2 El Departamento otorgará treinta (30) minutos diarios o dos períodos de quince (15) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres que laboran a tiempo completo, para lactar o extraerse la leche materna, por un período máximo de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

Inciso 15-3 Esto aplica a los casos en que la empleada utilice el lugar habilitado para extraerse la leche materna.

Inciso 15-4 Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar al Departamento, una certificación médica, durante el período correspondiente al cuarto y octavo mes de edad del infante, donde se acredite que está lactando a su bebé.

ARTÍCULO XXXI
LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1 La licencia por paternidad comprenderá el período de cinco (5) días laborables con sueldo a partir de la fecha del nacimiento del hijo(a).

Sección 2 Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación de un formulario creado para tales fines, el cual contendrá la firma de la madre del menor.

Sección 3 El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la brevedad posible someterá el certificado de nacimiento. Durante el período de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo.

Sección 4 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.

ARTÍCULO XXXII
DISPOCISIONES GENERALES

Sección 1 Nada de lo dispuesto en una sección de este convenio puede ser interpretado como que limita ninguno de los derechos de otras secciones.

Sección 2 El Departamento enviará simultáneamente a la Federación copia fiel y exacta de todo documento escrito o electrónico (circulares, memos, órdenes administrativas, entre otras) que dirija al personal perteneciente a la Unidad Apropiada, especialmente aquellas que afecten los salarios y las condiciones de trabajo

Sección 3 Las partes contratantes pueden establecer por mutuo acuerdo las cláusulas, pactos y ajustes que consideren pertinentes a la mejor administración de este convenio o para hacer más eficientes los procedimientos que aquí se establecen, siempre y cuando no sean acciones o acuerdos contrarios a la Ley, la moral y el orden público.

Sección 4 El Departamento no celebrará acuerdo o contrato alguno con los oficiales comprendidos dentro de la Unidad Apropiada, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido, exceptuando los acuerdos con algún empleado para transar alguna demanda o querella administrativa (sin incluir las querellas de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público).

Sección 5 La Federación se encargará de la reproducción del Convenio Colectivo y lo repartirá a todos los oficiales comprendidos dentro de la Unidad Apropiada ahora y a todos los oficiales que en el futuro pasen a formar parte de ésta.

ARTÍCULO XXXIII
DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1 Todo derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio Colectivo esté disfrutando cualquier oficial individual o colectivamente que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este convenio, no le será menoscabado a dicho oficial o grupo de oficiales, siempre y cuando este derecho, concesión o beneficio conste por escrito y esté suscrito en documentos oficiales de la Administración de Instituciones Juveniles. O en alguna Ley Federal, estatal o municipal que beneficie a los oficiales representados en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XXXIV
COMPROMISO DE CONTINUAR NEGOCIANDO

Sección 1 Ambas partes se comprometen a continuar negociando el presente convenio entre los meses de marzo a junio del 2007 con el propósito de establecer las cláusulas económicas necesarias que no se han negociado en el presente convenio. Se podrán negociar otras cláusulas no económicas que no se hayan atendido en este convenio.

Sección 2 De no incluir dichas cláusulas económicas la totalidad de la vigencia del convenio, se podrá continuar negociando las mismas antes de comenzar el correspondiente año fiscal hasta que se complete la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO XXXV
SALVEDAD

Sección 1 Cuando un tribunal con jurisdicción y competencia declare nula o inconstitucional alguna de

las cláusulas, secciones o artículos del presente Convenio Colectivo, esto no invalidará el resto de los acuerdos contenidos en el convenio, los cuales continuarán en plena fuerza y vigor entre las partes.

Sección 3 Las partes acuerdan reunirse en un plazo de cinco (5) días después de tener conocimiento de que alguna de las cláusulas, secciones o artículos del presente Convenio Colectivo fuere declarada nula, inconstitucional o que está en conflicto o sea incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del Convenio con toda su fuerza y vigor.

ARTÍCULO XXXVI
VIGENCIA

Sección 1 Este Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres (3) años a partir de la fecha en que sea ratificado por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropiada que asistan a votar en la asamblea extraordinaria convocada a esos efectos por la Federación y certificado mediante declaración jurada por el Secretario(a) de la Federación y a tono con lo establecido en la Ley #45 del 25 de febrero de 1998 conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público. En caso de que se este negociando un Nuevo Convenio Colectivo por vencimiento del presente, el convenio Colectivo actual podrá permanecer vigente si las partes así lo acuerdan hasta tanto comience a regir el nuevo Convenio Colectivo negociado.

Firmado hoy 29 de septiembre de 2006, en San Juan, Puerto Rico

Firmas

Por la Federación de Oficiales de Custodia

Por el D. C. R.

SEGUNDA PARTE CONVENIO COLECTIVO

INDICE

ARTÍCULO XXXVII
Reclutamiento y Selección 1
ARTÍCULO XXXVIII
Retención en el Servicio 4
ARTÍCULO XXXIX
Evaluaciones de periodo probatorio 6
ARTÍCULOXXXX
Procedimientos en las transacciones
de personal 9
ARTÍCULOXXXXI
Expedientes de Personal 10
ARTÍCULO XXXXII
Jornada de Trabajo 12
ARTÍCULO XXXXIII
Horas Extras Trabajadas 14
ARTÍCULO XXXXIV
Dietas, Millajes y Alojamiento 16
ARTÍCULO XXXXV
Diferenciales 18
ARTÍCULO XXXXVI
Ascensos 19
ARTÍCULO XXXXVII
Descensos 22
ARTÍCULO XXXXVIII
Traslados 24
ARTÍCULO L
Cesantías 28

ARTÍCULO LI
Procedimientos Disciplinarios 30
ARTÍCULO LII
Uniformes y otros 33
ARTÍCULO LIII
Licencia con o sin sueldo para
Adiestramientos y capacitación
de corta duración 35
ARTÍCULO LIV
Licencia Sindical 36
ARTÍCULO LV
Licencia por enfermedad prolongada 37
ARTÍCULO LVI
Licencia para funerales 38
ARTÍCULO LVII
Licencia para atender asuntos relacionados
con pensión alimentaria 40
ARTÍCULO LVIII
Reconocimiento por años de servicio 41
ARTÍCULO LIV
Establecimientos de Centros de Cuido Diurno 43
ARTÍCULO LV
Bono de Navidad 44
ARTÍCULO LVI
Bono de Ratificación 46
ARTÍCULO LVII
Bono de Verano 48
ARTÍCULO LVIII
Plan Médico 50

ARTÍCULO LIX
Salarios **52**

ARTÍCULO LVIX
Vigencia **55**

ARTÍCULO XXXVII
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

SECCIÓN 1 El reclutamiento y la selección del personal de la agencia se harán salvaguardando el principio de mérito.

SECCIÓN 2 Toda convocatoria contendrá el título de la clase puesto, el sueldo, período probatorio, el lugar o lugares de trabajo, los requisitos de aprobación de examen o exámenes y de preparación académica y/o experiencia que como mínimo habrán de poseer los aspirantes, una descripción de la naturaleza del trabajo, la fecha límite para radicar la solicitud (si corresponde) y toda aquella otra información relevante como el tipo de competencia de examen, requisitos especiales si alguno y cualquier otra información que se le deba requerir o notificar al o la participante al momento de radicar su solicitud conforme a la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada y reglamentación vigente.

SECCIÓN 3 La Administración será responsable de formular y adoptar las normas de reclutamiento cuyo propósito será atraer en el servicio público a los mejores recursos humanos disponibles. Si la Administración así lo entiende, las mismas podrán ser revisadas periódicamente para atemperarlas a las necesidades de la agencia.

SECCIÓN 4 Toda convocatoria de puestos comprendidos en la Unidad Apropiada se publicará en la página electrónica del gobierno y por los medios de comunicación más apropiados en cada caso con no menos de diez (10) días laborables de

antelación al plazo de la fecha del cierre. En los casos del reclutamiento continuo no se establecerá fechas límites. Estas convocatorias serán publicadas en la página electrónica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto y la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado, conocida por OHRELA y/o utilizando los medios de comunicación más apropiados a los fines de atraer al servicio a las personas más capacitadas.

SECCIÓN 5 Todo miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio que solicite algún puesto en una convocatoria y se determine que no cualifique tendrá el derecho de recibir de parte de la Administración una notificación escrita donde se establezcan las razones por las cuales se determinó que no cualificó.

SECCIÓN 6 Los Registros de Elegibles se establecerán conforme a las siguientes disposiciones:

Inciso 6.1 Los registros de elegibles serán colocados en estricto orden descendente utilizando las calificaciones o puntuación obtenida para la clase de puesto correspondiente.

Inciso 6.2 En caso de puntuaciones iguales, el orden para figurar en los Registros se podrá determinar tomando en consideración uno o más de los siguientes factores:

a) la experiencia relacionada con la clase del puesto
b) la preparación académica general o especial
c) el índice o promedio de los estudios académicos o especiales
d) la fecha de radicación de la solicitud

SECCIÓN 7 Todo miembro de la unidad apropiada cuyo nombre se elimine de un registro de elegibles que no haya sido cancelado se le enviará notificación escrita a tales efectos dentro de un término de quince (15) días laborables.

ARTICULO XXXVIII
RETENCION EN EL SERVICIO

SECCIÓN 1 Sin menoscabo a las demás disposiciones contendidas en este Convenio, los empleados (as) de carrera con status regular tendrán permanencia en sus puestos siempre que satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, hábitos, actitudes orden y disciplina que deben prevalecer en el servicio publico. Se establecerán los referidos criterios a base de, entre otros factores, las funciones de los puestos y los siguientes deberes y obligaciones de los empleados (as):

1) la asistencia regular y puntual al trabajo; el cumplimiento cabal de la jornada de trabajo establecida;
2) la observancia de normas de comportamiento correcto, cortes y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, supervisados, compañeros de trabajo y ciudadanos;
3) la eficiencia y diligencia en la realización de las funciones y tareas asignadas a sus puestos y otras compatibles con estas que se le asignen;
4) el cumplimiento de aquellas ordenes e instrucciones de sus supervisores compatibles con la autoridad delegada en estos y con las funciones y objetivos de la Agencia;
5) el mantener la confidencialidad de aquellos asuntos relacionados con su trabajo a menos que se reciba un requerimiento formal o permiso de una autoridad competente que le requiere la divulgación de los mismos;

6) la realización de tareas durante horas no laborables cuando la necesidad del servicio así lo exija, previa notificación correspondiente con antelación razonable;
7) la vigilancia, conservación y salvaguarda, incluyendo pero sin limitarse a todos los documentos, bienes e intereses públicos ;
8) el cumplimiento de las disposiciones de la ley y de las reglas y órdenes dictadas en virtud de la misma y otras leyes federales o estatales aplicables.
9) Cumplir con las normas de conducta ética y moral establecidas en la Ley de Ética Gubernamental, Ley Num. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada y sus reglamentos.
10) Cumplir con todas las demás disposiciones contenidas en la Ley Num. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

ARTÍCULO XXXIX
EVALUACIONES DE PERIODO PROBATORIO

SECCIÓN 1 El Período Probatorio es el término de tiempo durante el cual el miembro de la unidad apropiada, al ser nombrado en un puesto, se encuentra en un período de adiestramiento y prueba, sujeto a evaluaciones periódicas en el desempeño de sus deberes y funciones. Durante dicho periodo el empleado no tiene adquirido ningún derecho propietario en el puesto en el que está aprueba.

SECCIÓN 2 Todo aspirante a ocupar un puesto regular que esté dentro de la Unidad Apropiada tendrá derecho a un período probatorio que no sea mayor de doce (12) meses.

SECCIÓN 3 Un miembro de la unidad apropiada que haya sido seleccionado a ocupar algún puesto que se haya emitido en convocatoria y ha venido desempeñando satisfactoriamente los deberes del puesto mediante nombramiento transitorio o mientras ejercía las funciones del mismo en forma interina, antes de su nombramiento en propiedad, el período de servicios prestados le podrá ser acreditado al período probatorio por la Administración, de así ésta entenderlo.

SECCIÓN 4 El período probatorio podrá quedar interrumpido por aquellas circunstancias dispuestas por ley luego de las cuales, el miembro de la unidad apropiada reanudará el

período probatorio restante una vez regrese al puesto para el cual fue reclutado.

SECCIÓN 5 Durante el período probatorio la Oficina de Recursos Humanos, a través del personal designado y/o el supervisor, deberá orientar y adiestrar al miembro de la unidad apropiada sobre una o más de los siguientes áreas: (1) los programas y la organización de la agencia; (2) los deberes y responsabilidades del puesto; (3) las reglas y normas que rigen en el Departamento; (4) sobre los hábitos y actitudes que el oficial debe poseer; (5) los criterios de productividad y eficiencia que deberá alcanzar; (6) los programas de ayuda a los oficiales; y (7) la forma y frecuencia con que se evaluará su trabajo.

SECCIÓN 6 El supervisor o supervisora deberá hacer por lo menos dos evaluaciones al miembro de la unidad apropiada durante el período probatorio.

SECCIÓN 7 Todas las evaluaciones serán discutidas con el miembro de la unidad apropiada comprendidos en este Convenio.

SECCIÓN 8 Cuando a un miembro de la unidad apropiada tenga más de un supervisor debido a que las condiciones de trabajo o la naturaleza de las funciones del puesto y en los casos en que haya mediado cambio de supervisor, cada uno rendirá un informe por separado comprendiendo el periodo bajo el cual el empleado ha estado bajo su supervisión.

SECCIÓN 9 En caso de que el miembro de la unidad apropiada sea

separado de su puesto en el transcurso o al final del período probatorio, se le notificará dicha separación mediante comunicación escrita autorizada por la autoridad nominadora acompañada de la última evaluación de ésta no haber sido entregada previamente. Disponiéndose, que la acción final se notificará por escrito por lo menos de quince (15) días antes de su efectividad. De ser aplicable, el oficial que no apruebe el período probatorio y hubiere sido empleado (a) regular inmediatamente antes, tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto de la misma clase del que ocupaba, siempre y cuando no haya cometido actos o faltas que conlleve la separación definitiva del servicio.

ARTÍCULOXXXX

PROCEDIMIENTOS EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL

SECCIÓN 1 La Administración, preparará una hoja de deberes la cual contendrá los deberes del puesto que ocupa el oficial. Copia de la hoja de deberes será entregado al miembro de la unidad apropiada. La descripción del puesto será de naturaleza que oriente al miembro de la unidad apropiada de manera general respecto sus funciones.

ARTÍCULOXXXXI
EXPEDIENTES DE PERSONAL

SECCIÓN 1 La Administración mantendrá para cada uno de sus empleados bajo la custodia de la División de Recursos Humanos y/o la Oficina de Personal, los siguientes expedientes:

Inciso 1-1 Uno que contenga el historial completo del empleado desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta la fecha de su separación definitiva del servicio.

Inciso 1-2 Uno que contenga de forma confidencial y separada, las instrucciones, determinaciones y certificaciones de índole médica, a tenor con la establecido por la ley Federal para Americanos con Impedimentos, conocida por sus siglas en inglés como ADA.

Inciso 1-3 Otro que contenga copia de todos los informes de cambio y demás documentos e información requerida para fines de retiro.

SECCIÓN 2 Los expedientes individuales de los miembros de la unidad apropiada tendrán carácter confidencial. Podrán ser examinados para fines oficiales por empleados o

funcionarios autorizados de la Administración o cuando el propio oficial lo autorice por escrito.

SECCIÓN 3 Todo oficial tendrá derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes de la Administración. El miembro de la unidad apropiada deberá radicar la solicitud de examen del expediente con por lo menos diez (10) días laborables de antelación. En el caso de que el oficial (a) esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante. En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor (a) por el Tribunal, o la persona designada por orden del Tribunal bajo las mismas condiciones establecidas en esta sección. Bajo ninguna circunstancia se podrá extraer documentos del mismo sin la autorización de la Autoridad Nominadora para ello.

SECCIÓN 4 Los oficiales podrán obtener copia certificada de los documentos contenidos en sus expedientes mediante el pago del costo de reproducción más cualesquiera derecho que por ley se exigieren. La Administración tendrá un máximo de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos recibe la solicitud para entregar copia de los documentos solicitados. El miembro de la unidad apropiada que no esté de acuerdo con algún documento en su expediente de personal agotará los remedios que se establecen en este Convenio Colectivo para su reclamación.

ARTÍCULO XXXXII
JORNADA DE TRABAJO

SECCIÓN 1 La jornada regular de trabajo diaria no excederá de ocho (8) horas. La jornada regular de trabajo semanal no excederá de cuarenta (40) horas en cinco días de trabajo laborables, disfrutando de dos (2) días de descanso consecutivo, por cada jornada semanal regular, salvo que por necesidades de servicio urgente e inaplazable se requiere, de manera excepcional se retrasen el disfrute de los días.

Se entenderá como necesidad urgente e inaplazable aquella acción esencial o indispensable que es menester efectuar de inmediato para cumplir con la función del escenario de trabajo. No incluyen aquellas acciones que resulten meramente convenientes o ventajosas, cuya solución pueda aplazarse hasta que se realice el trámite ordinario.

SECCIÓN 2 Los Miembros de la Unidad disfrutarán de un periodo de tomar alimentos durante su jornada regular diaria. Dicho período deberá comenzarse a disfrutar por el empleado (a) no antes de la tercera hora y media después de la quinta hora de trabajo. Los Miembros de la Unidad Apropiada deberán hacer uso de este tiempo sin abandonar las funciones de su puesto. La Administración proveerá los alimentos correspondientes a los Miembros de la Unidad Apropiada libre de costo en compensación por el

tiempo extra que se genera en e tal caso.

En aquellos turnos de trabajo en que se prevea que se excederá de la quinta hora sin tomar los alimentos, los Miembros de la Unidad Apropiada tendrán el derecho a disfrutar de un periodo de 15 minutos de merienda. Dicho período se disfrutará no antes de la segunda hora de trabajo, ni después de la tercera hora. Este tiempo en exceso de la quinta hora sin haber disfrutado del periodo de tomar alimentos no se considerará tiempo extra.

ARTÍCULO XXXXIII
HORAS EXTRAS TRABAJADAS

SECCIÓN 1 El programa de trabajo de la Administración se formulará de manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de jornada regular establecida en la agencia para los Miembros de la Unidad Apropiada. No obstante, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse, la Autoridad Nominadora podrá requerir a sus oficiales que presenten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, o en cualquier día en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador. En estos casos deberá mediar una autorización previa del supervisor del empleado, la cual deberá ser aprobada por la Autoridad Nominadora o por aquel funcionario en quien éste delegue.

SECCIÓN 2 Con sujeción a lo dispuesto en la Sección 2 sobre Jornada de Trabajo los Miembros de la Unidad Apropiada tendrán derecho a recibir licencia compensatoria a razón de 1 ½ por servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, o por los servicios prestados, en los días feriados, los días de descanso o en los días en que se suspendan los servicios, sin cargo a licencia por el Gobernador (a).

Esta licencia deberá disfrutar la el Miembro de la Unidad Apropiada dentro del período de 30 días a partir de la

fecha en que haya realizado el trabajo extra. A partir de la vigencia de este Artículo, si por necesidad del servicio esto no fuera posible disfrutar el tiempo compensatorio dentro de los treinta días, se podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de 480 horas. Luego de ello se procederá con el pago de los mismos. Disponiéndose que el tiempo en exceso a las 480 horas previo a la vigencia de este acuerdo haya acumulado el Miembro de la Unidad Apropiada se disfrutará de conformidad al acuerdo entre el empelado y la Agencia, o en su defecto al acuerdo al que se llegue entre la Agencia y la Unión.

ARTÍCULO XXXXIV
DIETAS, MILLAJES Y ALOJAMIENTO

SECCIÓN 1 Todos los términos, condiciones y normas relacionadas con las dietas, millaje y alojamiento a los que pudieran tener derecho Miembros de la Unidad Apropiada se regirán por lo dispuesto el reglamento y/o las leyes aplicables a esos efectos. Se dará fiel cumplimiento a la normativa que promulgue del Departamento de Hacienda a tales efectos.

SECCIÓN 2 Los Miembros de la Unidad Apropiada, a quienes se les autorice viajar dentro de los límites jurisdiccionales de Puerto Rico en asuntos oficiales, o en adiestramientos fuera de su área de trabajo, se les pagará la parte de la dieta que corresponda por el desayuno, almuerzo, comida y alojamiento de acuerdo al reglamento y/o leyes aplicables. Bajo ningún concepto podrá un Miembro de la Unidad Apropiada que disfrute de obvención de alimentos y/o se le conceda transportación reclamar el pago de dieta y/o millaje, exceptuando los casos en que el Miembro de la Unidad Apropiada no haga uso, de esos beneficios.

SECCIÓN 3 Los Miembros de la Unidad Apropiada, a quienes se les autorice viajar fuera de los límites jurisdiccionales de Puerto Rico en asuntos Oficiales o en adiestramientos, se les pagará la parte de la dieta que corresponda por el desayuno,

almuerzo, y comida establecido en el reglamento y/o las leyes aplicables a esos efectos.

SECCIÓN 4 Para determinar en millas recorridas se utilizará la tabla actualizada de Distancias en Millas entre los pueblos provista por la Autoridad de Carreteras y/o el Reglamento aplicable a esos efectos.

SECCIÓN 5 El miembro de la unidad apropiada someterá su solicitud de reembolso mediante el modelo de comprobante establecido por el Departamento de Hacienda a tales fines de dietas, millaje y alojamiento a la brevedad posible, no más tarde del último día laborable del próximo mes en la Oficina de Presupuesto y Finanzas. El comprobante deberá estar debidamente cumplimentado y firmado por el (la) Supervisor (a) de no someterse el comprobante de gastos en el período determinado, se perderá el derecho a reclamar el mismo.

ARTÍCULO XXXXV
DIFERENCIALES

SECCIÓN 1 La Administración concederá diferenciales en sueldo conforme a lo dispuesto en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada.

ARTÍCULO XXXXVI

ASCENSOS

SECCIÓN 1 **DEFINICIÓN**

Ascenso, significa el cambio de un miembro de la unidad apropiada de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones o salario básico del nivel superior.

SECCIÓN 2 Todo ascenso se hará con atención al principio de merito y las leyes aplicables.

SECCIÓN 3 La Administración proveerá oportunidades y mecanismos para ascensos miembro de la unidad apropiada.

SECCIÓN 4 En la eventualidad de que dos o más oficiales soliciten un examen para ocupar un puesto que represente un ascenso y obtengan puntuaciones iguales en el examen de solicitud, el orden de estos miembros de la unidad apropiada para figurar en el registro de elegibles se podrá determinar tomando en consideración uno o más de los siguientes factores :

a) Nota del examen

c) La experiencia relacionada con la clase de puesto

d) La preparación académica general o especial

e) El índice o promedio de los estudios académicos o especiales

f) La fecha de radicación de la solicitud.

SECCIÓN 5 **RESERVA DE PUESTO DEL OFICIAL ASCENDIDO**

Se podrá separar de puesto a un empleado(a) de carrera durante o al final de su periodo probatorio, cuando se determine que su progreso y adaptabilidad a las normas vigentes no han sido satisfactorios, luego de haber sido debidamente orientado y adiestrado. Si por ejecución en el servicio y no pro hábitos y actitudes, el empleado fuere separado del periodo probatorio e inmediatamente antes de ese nombramiento hubiere servido satisfactoriamente como empleado regular en otros puestos, tendrá derecho a que se reinstale en un puesto igual de la misma clase que ocupaba con status regular. Si la separación en el servicio fuera debido a hábitos o actitudes del empleado, se podrá proceder a su separación mediante el procedimiento de destitución establecido en la Agencia.

SECCIÓN 6 Todo miembro de la unidad apropiada ascendido deberá cumplir con el periodo probatorio asignado a la clase de puesto a la cual haya sido ascendido.

SECCIÓN 7 Se podrán autorizar ascensos sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las calificaciones especiales de los empleados así lo justifiquen, previa aprobación del examen. Por exigencias especiales y excepcionales del servicio se entenderá la asignación o atención de nuevas funciones o programas; la aplicación de los servicios que presta la Agencia; la necesidad de reclutar

personal que logre mantener la continuidad en la prestación de los servicios sin necesidad de mayor orientación; la inadecuacidad de un Registro de Elegibles; urgencia por cubrir un puesto vacante que hace impracticable el procedimiento ordinario. Por otro lado, por las cualificaciones especiales de los empleados(as) se entenderá la experiencia adicional; los estudios académicos adicionales a los requisitos mínimos y los resultados obtenidos del Sistema de Evaluación adoptados por las Agencias.

SECCIÓN 8 En la eventualidad de que un miembro de la unidad apropiada no esté de acuerdo con la notificación de un ascenso, las partes acuerdan que este asunto será remitido directamente en el proceso de queja y agravios de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

SECCIÓN 9 Los oficiales cubiertos por este Convenio no serán objeto de ninguna medida disciplinaria por el hecho de no haber aceptado el ofrecimiento de un ascenso. Tampoco se limitará su oportunidad de solicitar un ascenso en caso de la publicación de una nueva convocatoria.

ARTICULO XXXXVII

DESCENSOS

SECCION **1** **CAUSAS**

El descenso de un empleado (a) podrá ser efectuado por las siguientes razones:

a) cuando el empleado (a) lo solicite
b) cuando se eliminen puestos y no se le pueda ubicar en un puesto similar al que ocupa.
c) Por falta de fondos o de trabajo que haga necesaria la eliminación del puesto que ocupa el empleado (a) y no se pueda ubicar a este (a) en un puesto similar que permita la reubicación lateral del empleado (a) al que ocupaba en la Administración.
d) En casos de descenso por necesidades del servicio determinados por la autoridad Nominadora como una necesidad urgente del servicio, tal acción no deberá afectar negativamente el salario del empleado, salvo en los casos en que el mismo se efectúe para evitar cesantías por falta de fondos. Cuando el descenso se realice a petición del empleado, su salario se ajustará al sueldo básico de la clase de puesto al cual sea descendido, más los aumentos legislativos que haya recibido en el puesto anterior.

Cuando el empleado (a) no acepte el descenso por esta razón, se decretara su Cesantía, advirtiéndole de su derecho a radicar una querella dentro del termino de treinta (30) días, mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios.

SECCION **2 NORMAS PARA LOS DESCENSOS**

Las siguientes normas regirán los descensos:

a) Los empleados (as) descendidos deberán llenar los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecida para la clase de puesto a la cual hayan sido descendidos.

b) Todo empleado (a) descendido deberá recibir notificación escrita con quince (15) días de antelación, que exprese las razones para el descenso y las condiciones referentes al descenso con respecto al titulo de la clase, status y sueldo a percibir en el nuevo puesto.

c) En todo caso de descenso, el empleado deberá expresar por escrito su conformidad con el mismo, exceptuándose de esta disposición lo dispuesto en el inciso (c) sobre las razones para el descenso.

d) El empleado (a) descendido estarán sujetos a período probatorio en el caso de que las funciones a realizar en el nuevo puesto sean sustancialmente diferentes a las efectuadas en la clase de puesto anteriormente ocupado.

ARTÍCULO XXXXVIII
TRASLADOS

SECCIÓN 1 **DEFINICIÓN**

Significa el cambio de un oficial dentro de la agencia o de un centro de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase; de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, incluida en la unidad apropiada, siempre que el empleado reúna los requisitos para la clase del puesto al que ha de ser trasladado. Además, de realizarse traslados dentro de la misma Administración se podrán efectuar entre los Administradores Individuales, entre estos y los municipios del ELA y viceversa conforme a las normas que tales efectos emita la Oficina.

SECCIÓN 2 Los Traslados de los Miembros de la Unidad Apropiada estarán sujetos a las normas dispuestas en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

SECCIÓN 3 **Objetivos de los Traslados**

Se usarán los traslados como mecanismo para la ubicación de los empleados (as) en puestos donde contribuyan con sus esfuerzos a realizar los objetivos de la agencia con la mayor eficiencia tales como las siguientes:

a) Cuando exista la necesidad de recursos humanos adicionales en una agencia para atender nuevas

funciones o programas, o para la ampliación de los programas que esta desarrolla.

b) Cuando se eliminan funciones o programas por efectos de reorganizaciones en el gobierno o en una agencia y cuando en el proceso de decretar cesantías sea necesario reubicar empleados (as).

c) Cuando se determine que los servicios de un empleado (a) pueden ser utilizados mas provechosamente en otra dependencia de la Agencia, o en otra agencia del Gobierno,

d) Cuando sea necesario rotar el personal de la Agencia, para que se adiestre en otras áreas.

SECCIÓN 4 **REQUISITOS**

Los traslados podrán hacerse a petición formal del oficial.

En estos casos la Administración atenderá las peticiones de traslado en el mismo orden en que los Miembros de la Unidad Apropiada radicaron las solicitudes. Sin que se entienda una limitación a la facultad de la Administración de satisfacer las necesidades del servicio creará un registro de solicitudes de traslado según el orden en que se radicaron las solicitudes. Copia de Registro será enviada a la Unión cada seis (6) meses.

SECCIÓN 5 **Normas para los Traslados**

Las siguientes normas serán tomadas en consideración para llevar a cabo los traslados:

a) Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria ni podrán ser arbitrarios u onerosos salvo que el mismo ocurra por

necesidades de servicio. No obstante, en casos apropiados en que se justifique, la Administración tendrá la facultad para tomar todas aquellas medidas cautelares, provisionales y adecuadas, con el fina de preservar un clima de trabajo saludable y seguro para los oficiales y la óptima prestación de los servicios, tales como el movimiento de personal. Ello no será considerado como una acción disciplinaria

b) En todo caso de traslado interagencial por necesidades del servicio, deberá medir el consentimiento de la Agencia en que el empleado (a) preste servicios.

c) En cualquier caso de traslado el empleado (a) deberá reunir los requisitos para el puesto al cual sea trasladado.

d) Cuando el traslado sea a un puesto en otra clase, o su equivalente en otros planes de valoración, el empleado estará sujeto al período probatorio requerido para el nuevo puesto. Se podrá obviar este requisito cuando el traslado responda a necesidades del servicio debidamente justificadas.

e) Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase el status de los oficiales permanecerá inalterado y no será necesario un período probatorio.

f) Cuando el traslado responda a necesidades del servicio solicitado por la Autoridad Nominadora, se le notificará al empelado con treinta (30) días

calendario de anticipación, salvo justa causa. Haciendo excepción a esta norma en situaciones de emergencias o en circunstancias imprevistas podrá hacerse el traslado temporero siempre que el mismo sea por el período de emergencia. Se entenderá por emergencia: desastres naturales o situaciones fuera del control de la Administración o cuando surjan situaciones que requieran que se realicen funciones en otra área.

g) Al notificar a un empleado (a) sobre la decisión de traslado deberá advertirse sobre su derecho a acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la notificación de la Autoridad Nominadora. La apelación no tendrá el efecto de detener la acción de la Autoridad Nominadora.

h) Los delegados, serán considerados en última instancia cuando surja la necesidad de trasladar personal de una institución a otra para satisfacer las necesidades del servicio.

ARTICULO L

CESANTÍAS

SECCIÓN 1 La Agencia ofrecerá seguridad de empleo a todos los empleados de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio, según dispuesto por la Ley Num. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conforme a los recursos fiscales de la agencia, así como los reglamentos aplicables a la Agencia.

SECCIÓN 2 Cuando surja la necesidad de reducir costos operacionales que puedan afectar la nómina, el Departamento notificará a la Unión la situación y le remitirá copia de la lista de antigüedad.

SECCIÓN 3 La Agencia podrá reubicar personal en puestos de igual o similar clasificación en el departamento, oficinas o programas en que haya necesidad de personal.

SECCIÓN 4 Cuando exista la posibilidad de la implementación de un Plan de Cesantías por parte la Administración durante la vigencia de este convenio notificará a la Unión la posible implementación del mismo y se reunirá con los Representantes de la Unión para discutir los efectos del Plan. En caso de tomarse esta determinación se notificará a los empleados afectados con treinta (30) días calendarios de antelación a la fecha de vigencia del Plan. En la notificación a los empleados se incluirán las razones para dicha acción.

Se notificará a los Miembros de la Unida Apropiada su derecho a acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios, ante la Comisión de Relaciones del Trabajo.

SECCIÓN 5 La Agencia acuerda decretar las cesantías dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación y considerando dentro de cada grupo el status, productividad, hábitos y actitudes, reflejadas en sus evaluaciones así como la antigüedad. A los fines de determinar antigüedad, se considerará todo servicio prestado en las agencias comprendidas en el Sistema de Recursos Humanos, según lo establecido en la Ley Num. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

SECCIÓN 6 La Agencia podrá además, decretar la cesantía en cualquier otro caso o circunstancia autorizada la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

SECCIÓN 7 Ninguna cesantía de empleados será efectiva, a menos que se cumpla con el requisito de notificación dispuesto en este Artículo.

SECCIÓN 8 En todo lo que no se disponga en este articulo el Departamento se regirá por lo dispuesto por Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada y cualquier otra ley aplicable a esos efectos.

ARTICULO LI
PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

SECCIÓN 1 En los casos que la Administración pueda imponer medidas disciplinarias se notificará por escrito al oficial incluyendo los hechos, las disposiciones alegadamente infringidas y las sanciones que se pretenden imponer, y de ser posible con copia a la Federación.

SECCIÓN 2 El miembro de la unidad apropiada tendrá quince (15) días calendarios a partir de la fecha de recibo de la notificación de la formulación de los cargos, para solicitar la celebración de una vista administrativa informal, a la División Legal de la Administración, con copia a la Federación. Ningún empleado (a) podrá ser suspendido o destituido en forma alguna hasta que no se haya seguido y completado este procedimiento y se haya tomado una decisión final. Sin embargo, será causa para la suspensión sumaria de empleo y no de sueldo, antes de realizar la vista informal, los cargos por situaciones en las cuales haya motivos fundados para creer que existe peligro real para la salud, vida, seguridad o moral de los oficiales, personas que reciben los servicios de la agencia o de la destrucción, pérdida de la propiedad de la Administración o mala utilización de fondos públicos. También se podrá suspender de empleo y sueldo, de manera sumaria, sin previa vista administrativa en aquellos casos en que se determine una causa probable para arresto por delito grave y en los casos en que se corrobore una prueba positiva sobre uso de sustancias controladas. En toda suspensión sumaria se celebrará la vista dentro de los diez (10) días

siguientes a la notificación de los cargos. Dicho término es de carácter directivo.

SECCIÓN 3 En caso de que el miembro de la unidad apropiada no esté de acuerdo con la determinación final tomada tendrá un término de quince (15) días laborables desde la notificación, para acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público para la ventilación de los hechos ante un Árbitro.

SECCIÓN 4 En los procedimientos el oficial, tendrá derecho a estar representado por el abogado (a) que la Federación le asigne, durante el proceso. Sin embargo, la indisponibilidad de un abogado(a) para la vista no constituirá razón para la suspensión de la misma, salvo que exista justa causa, notificada con por lo menos cinco (5) días de antelación a la fecha de celebración de la vista. Esto es sin menoscabo a la discreción del Oficial Examinador de considerar razones adicionales presentadas por el miembro de la unidad apropiada que ameriten la posposición de vistas posteriores.

SECCIÓN 5 No se aplicarán acciones disciplinarias a ningún oficial dos (2) veces por los mismos hechos, que resulten de una misma transacción o evento.

SECCIÓN 6 La Administración o la Federación no tomarán represalias contra los miembros de la unidad apropiada que declaren en una investigación administrativa. Ello sin menoscabo de las acciones procedentes a base de sus declaraciones y que constituyan violaciones a las disposiciones reglamentarias y

legales.

SECCIÓN 7 Los documentos relacionados con las medidas disciplinarias impuestas a un miembro de la unidad apropiada para determinar la disciplina progresiva se tomarán en consideración el siguiente período:

a) diez y ocho (18) meses por faltas relacionadas con ausencias y tardanzas no justificadas, siempre y cuando el oficial no haya incurrido en falta alguna dentro de este período.
b) Cuatro (4) años para otras faltas, siempre y cuando el oficial no haya incurrido en falta alguna dentro de ese período.
c) En los casos de reprimenda escrita el período comenzará a contar desde la fecha de la reprimenda y en lo que respecta a las suspensiones a partir de la fecha en que el miembro de la unidad apropiada reciba la notificación final de la autoridad nominadora.

SECCIÓN 8 Las partes expresan su total compromiso de cumplir con sus responsabilidades establecidas en este Artículo.

ARTÍCULO LII
UNIFORMES Y OTROS

SECCIÓN 1 A los fines de proveer los servicios de una manera adecuada, segura y eficiente, la Administración proveerá el uniforme adecuado, equipo y materiales para realizar adecuadamente sus funciones sin riesgo para su salud y seguridad de conformidad con los reglamentos y leyes aplicables a esos efectos, si alguno.

SECCIÓN 2 El (la) empleado (a) como custodio del equipo de trabajo de la Administración deberá custodiar, cuidar y usarlo correctamente, así como cumplir con las normas establecidas para garantizar su protección y deberá igualmente notificar a su supervisor (a) inmediato (a) tan pronto se percate de cualquier desperfecto, deterioro, desaparición o pérdida. Si el daño o deterioro al quipo surge como resultado de la culpa y/o negligencia del Miembro de la Unidad Apropiada, este deberá re-embolsar su costo a la Administración de ser necesario, se aplicaran las medidas disciplinarias correspondientes, (ej. caso de pérdida de arma) En caso de terminación de empleo, el (la) empleado (a) devolverá dicha propiedad al Departamento. Si la Administración determina justa causa por la cual el Miembro de la Unidad Apropiada no tuviere uniforme disponible el Supervisor podrá autorizar el uso de vestimenta que resulte adecuada a las funciones que realiza.

SECCIÓN 3 El (la) empleado (a) vendrá obligado a utilizar estrictamente el uniforme, equipo y materiales que le

provea la Administración diariamente de acuerdo con la naturaleza de las funciones de sus tareas.

SECCIÓN 4: La Administración suministrará una (1) vez al año el siguiente equipo según los requerimientos de la Agencia:

1. Tres (3) camisas

2. Dos (2) pantalones

3. Un (1) par de botas
4. Una (1) gorra para los Agentes de Seguridad y Protección.

Cada año, el empleado(a) tendrá la obligación de devolverle a la Administración el equipo viejo que se está reemplazando.

Esta sección no limitará la discreción de la Agencia de establecer los uniformes de los Miembros de la Unidad Apropiada.

ARTICULO LIII

LICENCIA CON O SIN SUELDO PARA ADIESTRAMIENTOS Y CAPACITACION DE CORTA DURACIÓN

SECCIÓN 1 Se le podrá conceder una licencia con o sin sueldo a los Miembros de la Unidad Apropiada para adiestramientos de corta duración, talleres, seminarios, capacitación o curso de educación con el propósito de recibir formación o instrucción que los prepara para el mejor desempeño de su capacidad técnica, productividad y profesional en cuanto a las funciones correspondientes a su puesto dentro de la Administración.

SECCIÓN 2 Los Miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio interesados a lo antes mencionado radicarán la solicitud pertinente con por lo menos sesenta (60) días de anticipación a la fecha de comienzo del curso, o no más tarde de siete (7) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que la entidad que auspicia la actividad haya emitido el aviso o invitación a los mismos, cuando el término de anticipación sea menor al especificado anteriormente.

SECCIÓN 3 Si el Miembro de la Unidad Apropiada a quien se le conceda una licencia con sueldo, no completare los cursos satisfactoriamente deberá re-embolsar a la Administración la totalidad del dinero pagado, salvo justa causa.

ARTÍCULO LIV
LICENCIA SINDICAL

SECCIÓN 1 La Administración está en disposición de conceder una licencia sindical sin sueldo a los Miembro de la Unidad Apropiada cubierta en este Convenio para realizar labores para la Federación en beneficio de sus compañeros de trabajo y administración del Convenio

SECCIÓN 2 La licencia sin sueldo aquí dispuesta será por la duración del Convenio Colectivo.

SECCIÓN 3 El (la) oficial será designado por la Federación.

SECCIÓN 4 La Federación le notificará a la Administración el nombre y número de seguro social del oficial a quien se habrá de conceder la licencia sindical sin sueldo dispuesta en este Artículo.

SECCIÓN 5 La Administración reintegrará al oficial en el puesto que éste ocupaba al momento de haberle concedido la licencia sindical sin sueldo no más tarde de los treinta (30) días siguientes de éste haberle solicitado por escrito su reinstalación.

ARTÍCULO LV
LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

SECCIÓN 1 En caso de que un (a) oficial miembro de la Unidad Apropiada cubierto (a) por este Convenio padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir a su trabajo, el Miembro de la Unidad Apropiada utilizará su balance de licencia por enfermedad acumulada. No obstante, de persistir la condición luego de agostado los balances de licencia por enfermedad, el empleado(a) podrá solicitar disfrutar el balance de tiempo compensatorio que tenga acumulado y de continuar la enfermedad el empleado(a) agotará su licencia regular acumuladas luego de lo cual el Miembro del Unida Apropiada podrá solicitar los beneficios de la Ley 44 de 22 de Mayo de 1996 sobre Cesión de Días.

Esto sin menoscabo a las disposiciones contempladas en la *American with Disabilities Act y la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.*

ARTÍCULO LVI
LICENCIA PARA FUNERALES

SECCIÓN 1 La Administración concederá a todo miembro de la unidad apropiada cubierto por el convenio una licencia funeral de dos (2) días consecutivos con paga y de solicitarlo el Miembro de la Unidad Apropiada dos (2) días con cargo a tiempo compensatorio o en su defecto a licencia de vacaciones a partir de la fecha de fallecimiento de cualquiera de sus padres, cónyuge, hijos, abuelos (as), hermanos (as) y nietos (as). En caso de que la muerte de alguno de los familiares antes mencionados ocurra fuera de la jurisdicción de Puerto Rico se le concederá un (1) día adicional de licencia funeral con cargo a tiempo compensatorio o en su defecto a la licencia regular.

SECCIÓN 2 En caso de que necesite tiempo adicional, el mismo se podrá conceder con cargo a tiempo compensatorio o en su defecto licencia de vacaciones regulares que tenga el Miembro de la Unidad Apropiada conforme a las necesidades del servicio.

SECCIÓN 3 Para tener derecho a esta licencia el oficial deberá presentar, al momento de reintegrarse a sus labores, evidencia del fallecimiento o de las gestiones hechas conducentes a solicitar el certificado de defunción. Posteriormente el empleado(a) deberá presentar a la Oficina de Recursos Humanos de la Administración el correspondiente certificado de defunción. De no presentarse el certificado de defunción en el término de cinco (5) días

laborables a partir del fallecimiento. La Administración descontará los días utilizados para fines funerales como no autorizados, salvo justa causa.

SECCIÓN 4 La Administración corroborará el uso de la licencia y de ésta entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

ARTÍCULO LVII
LICENCIA PARA ATENDER ASUNTOS RELACIONADOS CON PENSION ALIMENTARIA

SECCIÓN 1 Cualquier oficial cubierto por este Convenio Colectivo a quien un tribunal le haya concedido la custodia de su (s) hijo (as) menor (es) de edad, dispondrá de hasta ocho (8) horas anuales con cargo a tiempo compensatorio o en su defecto con cargo a su licencia regular, para comparecer a citaciones ante el Tribunal o a las Oficinas de la Administración para el Sustento de Menores (ASUME) con relación a reclamos o ajustes de la pensión alimentaría de sus hijos (as).

SECCIÓN 2 Para ser acreedor a este beneficio, el (la) oficial deberá notificar la ausencia con antelación y presentará la evidencia oficial de dicha comparecencia.

ARTÍCULO LVIII
RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

SECCIÓN 1 La Administración y la Federación auspiciarán reconocimientos por años de servicio público de los (las) Miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio. Los años de servicio serán reconocidos en una actividad a celebrarse una vez al año. Dicha actividad, se hará sin afectar la seguridad ni las necesidades del servicio en las instituciones.

SECCIÓN 2 Los reconocimientos se harán cada vez que un Miembro de la Unidad Apropiada cumpla cinco (5) años de servicio público. Es decir, cuando se cumplan cinco (5), diez (10), quince (15), y así consecutivamente cada cinco años hasta el tiempo de su retiro o jubilación.

SECCIÓN 3 Todo Miembro de la Unidad Apropiada acreedor de este reconocimiento tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre con cargo a tiempo compensatorio o en su defecto a su licencia de vacaciones a ser programada dentro de un término de quince (15) días a partir de la actividad oficial que realiza la Agencia. El Miembro de la Unidad Apropiada podrá señalar el día en consulta con su supervisor inmediato.

SECCIÓN 4 A partir de la vigencia de este convenio los Miembros de la Unidad Apropiada que hayan ocupado un puesto regular durante un periodo ininterrumpido de tres (3) años de servicio, sin haber recibido ningún otro aumento de sueldo

recibirán un aumento de hasta un cinco (5) por ciento de su sueldo o su equivalente en tipos intermedios. Para esto el empleado debe haber provisto servicios satisfactorios, según evidenciados en sus hojas de evaluaciones, así como tampoco haber recibido una medida disciplinaria durante este periodo de tres (3) años. La Autoridad Nominadora enviará una notificación escrita a todo empleado que no satisfaga esta consideración. La notificación incluirá las razones por las cuales no se le concede al empleado el referido aumento, y le advertirá de su derecho a utilización del procedimiento de Queja y Agravios.

ARTÍCULO LIV
ESTABLECIMIENTOS DE CENTROS DE CUIDO DIURNO

Las partes reconocen que la política pública del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, para el establecimiento de un Centro de Cuidado Diurno en la agencia es compleja. A tal efecto la Administración se reunirá con la Unión, cuando ésta así lo solicite para discutir opciones para el cumplimiento de la Ley.

ARTÍCULO LV
BONO DE NAVIDAD

SECCIÓN 1 Durante la vigencia del Convenio Colectivo la Administración pagará el bono de navidad a los Miembros de la Unidad Apropiada, cubiertos por este Convenio, que cualifiquen conforme a lo dispuesto en la ley y sujeto a la asignación presupuestaria de la Rama Legislativa.

$ 1, 200.00 diciembre de 2008
$ 1, 300.00 diciembre de 2009

SECCIÓN 2 La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente a cada año que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar los aumentos y beneficios aquí pactados. La Agencia defenderá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Dicho aumento será efectivo si el mismo es aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico firmado como parte del presupuesto por el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y asignado aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

SECCIÓN 3 Si la Asamblea Legislativa o por Orden Ejecutiva o por ley se aprueba un aumento en el Bono de Navidad en o antes de que ocurra lo dispuesto en la Sección 1, para los empleados públicos, el mismo se otorgará a los Miembros de la Unidad Apropiada conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos, atendiendo al proceso de asignación y distribución del Fondo General.

SECCIÓN 4 La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria de la Legislatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del ELA y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar el aumento aquí negociado.

SECCIÓN 5 Si en el ejercicio de su facultad constitucional la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada al pago del Bono de Navidad para que la Agencia cumpla con los aumentos salariales acordados, tanto la Unión como la Agencia se reunirán una semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordado, modificar dicho aumento conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con el aumento pactado por no haber sido asignado del Fondo General.

ARTÍCULO LVI
BONO DE RATIFICACIÓN

SECCIÓN 1 Efectivo en julio de 2008, la Administración otorgará la cantidad de doscientos dólares ($ 200.00), no recurrentes, y sujeta a los descuentos mandatarios de Ley, a todos los oficiales miembros de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo y que a la firma del Convenio estén prestando servicio para la Administración de Instituciones Juveniles en puestos de carrera y se encuentren devengando salarios por ello.

SECCIÓN 2 La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente para el Año Fiscal 2008-09 que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar este Bono de Ratificación. La Agencia defenderá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Este Bono de Ratificación será efectivo si el mismo es aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico firmado como parte del presupuesto por el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y asignado aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

SECCIÓN 3 La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria de la Legislatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del ELA y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar el aumento aquí negociado.

SECCIÓN 4 Si en el ejercicio de su facultad constitucional la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada al pago del Bono de Ratificación, tanto la Unión como la Agencia se reunirán una semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura para evaluar la implantación de lo aquí acordado, modificar dicho acuerdo conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con el aumento pactado por no haber sido asignado del Fondo General.

ARTÍCULO LVII
BONO DE VERANO

SECCIÓN 1 Durante la vigencia de este Convenio, la Administración otorgará un bono de verano a todos los oficiales miembros de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo y que hayan prestado servicio ininterrumpidamente y hayan devengado salarios por dichos servicios durante los seis meses anteriores a la fecha en que dicho bono es efectivo. Este bono se pagará de la siguiente manera:

a. Trescientos dólares ($300.00) efectivos el 1 de julio de 2008.
b. Trescientos dólares ($300.00) efectivos el 1 de julio de 2009.

SECCIÓN 2 La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente para los años fiscales sucesivos que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar este Bono de Verano. La Agencia defenderá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Este Bono de Verano será efectivo si el mismo es aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico firmado como parte del presupuesto por el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y asignado aprobado y desembolsado por la Oficina de

Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

SECCIÓN 3 La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria de la Legislatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del ELA y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar el Bono de Verano aquí negociado.

SECCIÓN 4 Si en el ejercicio de su facultad constitucional la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada al pago del Bono de Verano, tanto la Unión como la Agencia se reunirán una semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura para evaluar la implantación de lo aquí acordado, modificar dicho acuerdo conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con el Bono de Verano pactado por no haber sido asignado del Fondo General.

ARTÍCULO LVIII
PLAN MEDICO

SECCIÓN 1 Durante la vigencia del Convenio Colectivo la Administración hará la siguiente aportación patronal para cubrir el costo del plan médico.

$130.00 mensual a partir de julio de 2008
$160.00 mensual a partir del 1 de julio de 2009

SECCIÓN 2 La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente para los años fiscales subsiguientes, que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para las aportaciones patronales al plan médico aquí acordadas. La Agencia defenderá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El aumento contemplado será efectivo si el mismo es aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico firmado como parte del presupuesto por el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y asignado aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

SECCIÓN 3 La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria de la Legislatura del Estado Libre Asociado

de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del E.L.A. y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar el aumento aquí negociado.

SECCIÓN 4 Si en el ejercicio de su facultad constitucional la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada al pago de la aportación al plan médico, tanto la Unión como la Agencia se reunirán una semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordado, modificar dicho aumento conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con el aumento pactado por no haber sido asignado del Fondo General.

ARTÍCULO LIX
SALARIOS

SECCIÓN 1 Se concederán aumentos salariales mensuales a cada empleado de la Unidad Apropiada durante la vigencia del Convenio Colectivo a razón de las siguientes cantidades, sujeto a las condiciones establecidas:

A) La Agencia se compromete a conceder el año fiscal 2007-2008 una cantidad igual a aumento salarial de $100.00 mensuales por empleado de la Unidad Apropiada.

B) La Agencia se compromete a solicitar y requerir como parte de su petición presupuestaria para el año fiscal 2008-2009 una cantidad igual a un aumento salarial de $125.00 mensuales por empleado de la Unidad Apropiada. La Agencia defenderá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Dicho aumento será efectivo al momento de que el mismo sea aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmado como parte del presupuesto por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

C) La Agencia se compromete a solicitar y requerir como parte de su petición presupuestaria para el año fiscal 2009-2010 una cantidad igual a aumento salarial de $150.00 mensuales por empleado de la Unidad Apropiada. La Agencia defenderá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Dicho aumento será efectivo al momento de que el mismo sea aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmado como parte del presupuesto por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

SECCIÓN 2 El personal reclutado a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo o posterior a la fecha de efectividad de cada aumento subsiguiente recibirá el salario del puesto que le corresponda en las escalas o niveles de retribución establecidos.

SECCIÓN 3 La Agencia expresa que la política de esta administración es mejorar los salarios y beneficios a los miembros de la Unidad Apropiada, mediante la negociación colectiva y el fomentar las mejores condiciones de trabajo y relaciones obrero patronales.

SECCIÓN 4 Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico aumenta las asignaciones del Fondo General a la agencia, de manera que

los aumentos aquí acordados para cada uno de los años de vigencia del Convenio puedan ser aumentados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se aprueba a esos efectos.

SECCIÓN 5 La Unión y La Agencia se comprometen a defender y cumplir con lo pactado en este Convenio Colectivo.

SECCIÓN 6 La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.

ARTÍCULO LVIX

VIGENCIA

SECCIÓN 1 Este Convenio Colectivo tendrá vigencia hasta 29 de septiembre de 2009, luego de que haya sido ratificado por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropiada que asistan a votar en la asamblea extraordinaria convocada a esos efectos por la Federación y certificando mediante declaración jurada por el Secretario(a) de la Federación y a tono con lo establecido en la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servio Público. En caso de que se esté Negociando un Nuevo Convenio Colectivo por vencimiento del presente, el Convenio Colectivo actual podrá permanecer vigente si las partes así lo acuerdan hasta tanto comience a regir el Nuevo Convenio Colectivo Negociado.

Firmado hoy 6 de marzo de 2008, en San Juan, Puerto Rico.

Adalberto Vega
Presidente
Federación Oficiales de Custodia

Miguel A. Pereira Castillo
Secretario
Departamento de Corrección y Rehabilitación

Oscar Gotay Rivera
Presidente
Administración Instituciones Juveniles

Rafael R. Santiago Torres
Subsecretario
Departamento de Corrección y Rehabilitación

Oscar Ortiz
Vicepresidente

ARTICULO
VIGENCIA

Sección 1 Este Convenio Colectivo tendrá vigencia hasta 29 de septiembre de 2009 y luego de que haya sido ratificado por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropiada que asistan a votar en la asamblea extraordinaria convocada a esos efectos por la Federación y certificando mediante declaración jurada por el Secretario(a) de la Federación y a tono con lo establecido en la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servio Público. En caso de que se esté Negociando un Nuevo Convenio Colectivo por vencimiento del presente, el Convenio Colectivo actual podrá permanecer vigente si las partes así lo acuerdan hasta tanto comience a regir el Nuevo Convenio Colectivo Negociado.

Firmado hoy 6 de marzo de 2008, en San Juan, Puerto Rico

Hon. Aníbal Acevedo Vilá
Gobernador

Lcdo. Miguel Pereira Castillo
Secretario DCR
Administrador AIJ

Federación de Oficiales de Custodia