



GOBIERNO DE PUERTO RICO
CORPORACIÓN DEL FONDO
DEL SEGURO DEL ESTADO

Convenio Colectivo

Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado 2011 - 2015





GOBIERNO DE PUERTO RICO
CORPORACIÓN DEL FONDO
DEL SEGURO DEL ESTADO

Convenio Colectivo

Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado 2011 - 2015



ÍNDICE

Artículo	Concepto	Página
1	Comparecencia	1
2	Reconocimiento.....	2
3	Seguridad de la Unión	3
4	Deducción de Cuotas	4
5	Antigüedad	5-6
6	Procedimiento para Atender y Resolver Querellas.....	7-14
7	Tablón de Avisos	15
8	Subcontratación de Servicios.....	16
9	Nombramientos, Ascensos y Reclasificaciones	17-20
10	Periodo Probatorio	21
11	Expediente de Personal.....	22
12	Beneficios Educativos	23-25
13	Becas y Licencias para Estudios	26-27
14	Descanso (Coffee Break)	28
15	Concesión de Licencia para los Oficiales de la Unión	29-31
16	Días Feriados	32-33
17	Cláusula de Salvedad	34
18	Delegados de la Unión	35-36
19	Licencias	37-50
20	Reclasificación de Puestos	51-54
21	Protección a los Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionales y Enfermeras	55
22	Trato de Respeto Recíproco	56
23	Financiamiento de Vehículos	57
24	Tratamiento Médico de Emergencia y Examen Médico	58
25	Traslados	59-60
26	Reserva de Empleo	61
27	Permanencia y Cesantía	62
28	Dietas, Millaje y Uniforme	63-64
29	Disposiciones Generales	65-73
30	Elección de Representantes de Empleados	74
31	Hostigamiento Sexual en el Empleo	75
32	Mecanización.....	76
33	Jornada de Trabajo.....	77-79
34	Diferencial	80-81
35	Accidente del Trabajo o Enfermedad Ocupacional	82-83
36	Beneficios por Incapacidad, Muerte o Jubilación	84-85

Artículo	Concepto	Página
37	Seguro por Incapacidad No Ocupacional	86
38	Bono de Navidad.....	87
39	Cumplimiento y No Interrupción del Servicio	88
40	Poderes y Prerrogativas de la Gerencia	89
41	Patrono Sucesor.....	90
42	Salarios	91
43	Pagos por Antigüedad	92
44	Reconocimiento a la Antigüedad	93
45	Plan Familiar de Salud	94-95
46	Programa de Ayuda al Empleado	96-97
47	Productividad	98
48	Pagos por Sustitución Interina	99-100
49	Acuerdos Extracontractuales.....	101
50	Vigencia	102
	Apéndice I – Reglamento para el Financiamiento de Vehículos	103-107




ARTÍCULO 1 COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: LA UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO, INC., representada por oficiales suyos debidamente autorizados, que se denominará en adelante la **UNIÓN**.

DE LA OTRA PARTE: LA CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO, representada por su Administrador, que se denominará en adelante la **CORPORACIÓN**.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes, conscientes de que la negociación colectiva es el vehículo efectivo del diálogo y la razón, es un medio de paz social que iguala a las partes y que es una forma de interrelación, reconocen la necesidad de fomentar y conservar las buenas relaciones existentes entre el personal y la administración de la **CORPORACIÓN** como la forma más efectiva para conservar la paz obrero-patronal y lograr el mejoramiento de los servicios que presta ésta. La eficiencia, productividad, puntualidad y conducta de los empleados son factores inherentes para fomentar y mantener el bienestar general de la comunidad.

Las partes reconocen su ineludible y principal deber de mejorar cada día más los servicios que presta la **CORPORACIÓN** a la clase trabajadora que son víctimas de accidentes del trabajo.

Las partes aceptan que para lograr tales fines, figura prominentemente la contratación colectiva respecto a salario, condiciones de trabajo y el fiel cumplimiento de sus respectivos derechos y obligaciones bajo el Convenio Colectivo que más adelante suscriben en virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 103 del 28 de junio de 1969, según enmendada, por la Ley Núm. 83 del 29 de octubre de 1992.

ARTÍCULO 2 RECONOCIMIENTO

1. La **CORPORACIÓN** reconoce a la **UNIÓN** como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la unidad apropiada que más adelante se describe, para negociar colectivamente con respecto a salarios, horas y condiciones generales de trabajo.

2. La petición 2663 del 6 de agosto de 1969, según enmendada, el 15 de agosto del mismo año, certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, establece que la unidad apropiada cubierta por este Convenio estará comprendida por todos los empleados que utiliza la **CORPORACIÓN** en todas sus dependencias, incluidos empleados profesionales, excluidos administradores, supervisores, contadores, auditores, abogados y toda otra persona con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

3. Las partes convienen que, además de las exclusiones que se establecen en el Apartado 2 del Acuerdo de Elección por Consentimiento, estarán excluidos los estudiantes que emplee el patrono, los empleados confidenciales y los médicos que dan servicios al patrono. Las partes acuerdan que no se reclutarán empleados por jornal.

 4. De surgir controversias entre las partes en torno a la inclusión o exclusión de determinada plaza, clasificación o persona de la unidad apropiada aquí definida, éstas serán sometidas a la Junta de Relaciones del Trabajo para su solución, de acuerdo a los mecanismos disponibles en ley. 

ARTÍCULO 3 SEGURIDAD DE LA UNIÓN

1. Los empleados comprendidos en la unidad apropiada, según la misma ha sido descrita en el Artículo 2 precedente, deberán mantenerse al día en el pago de las cuotas de iniciación y cuotas periódicas requeridas por la **UNIÓN** durante la vigencia de este Convenio.

2. Dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que el empleado haya sido nombrado, la **CORPORACIÓN** enviará al Presidente de la **UNIÓN** copia de la carta de nombramiento por Oficina Regional, la cual debe incluir puesto a ocupar, salario a devengar, lugar de trabajo y su dirección residencial.

3. Todo empleado presente y futuro de la **CORPORACIÓN** cubierto por este Convenio Colectivo deberá estar y mantenerse en todo momento al día en el pago de sus cuotas.

4. La **CORPORACIÓN**, a requerimiento de la **UNIÓN**, suspenderá los beneficios de este Convenio a cualquier empleado que viole los acuerdos tomados por los miembros de la **UNIÓN** en Asamblea debidamente constituida o por la Junta de Directores, por el tiempo que dure la sanción impuesta según disponga el Reglamento de la Organización. En los casos en que los empleados afectados por las disposiciones de este inciso radiquen cargos y/o querrelas y las mismas se adjudicaran a favor de éstos por el foro pertinente, la **UNIÓN** será la única responsable de las indemnizaciones que se le conceda o concedan al empleado o empleados envueltos.

5. El Administrador de la **CORPORACION** del Fondo del Seguro del Estado garantizará a la **UNIÓN** las remesas de todas aquellas cuotas, bien de iniciación o mensual que esté obligado a descontarle a cualquier empleado cubierto por la unidad apropiada, según se dispone en este Convenio. A tales efectos, se enviará la remesa correspondiente.

6. La **UNIÓN** indemnizará o exonerará a la **CORPORACIÓN** por la cantidad de cualesquiera cuotas que ésta haya deducido, conforme a lo que provee este Artículo y la **CORPORACIÓN** se viere obligada a devolver a cualquier trabajador o grupo de trabajadores como resultado de sentencia o fallo final y firme del tribunal que así lo ordenare por causa atribuible a la **UNIÓN**.

ARTÍCULO 4 DEDUCCIÓN DE CUOTAS

1. La **CORPORACIÓN** conviene en deducir del salario de cada empleado, sea o no miembro de la **UNIÓN** y que esté incluido en la unidad apropiada de la negociación colectiva, según la misma ha sido definida en el Artículo 2 precedente, la cuota de iniciación y la cuota regular que son las cuotas regulares que la **UNIÓN** haya fijado a sus miembros de acuerdo con su Reglamento. La **CORPORACIÓN** deducirá dichas cuotas del salario del empleado, comenzando con la segunda quincena que se le pague después de ser efectivo su nombramiento de empleado. La **CORPORACIÓN** a través de su representante autorizado, remitirá directamente al Tesorero de la **UNIÓN** las cuotas así deducidas y retenidas, por cheques o mediante transferencia electrónica a las cuentas que disponga la **UNIÓN** dentro de cinco (5) días después del fin de cada mes calendario.

2. La **CORPORACIÓN** enviará un informe por correo electrónico en el cual incluirá una lista de los empleados a quienes se le han realizado los descuentos de cuotas. La misma estará organizada por regiones, Oficina Central y Hospital Industrial, el número de seguro social y las cantidades deducidas.

3. Las cuotas de iniciación se deducirán a los empleados nuevos que estén comprendidos en la unidad apropiada luego de haber estado trabajando por más de una quincena. La remisión de dichas cuotas a la **UNIÓN** se efectuará como se dispone en el párrafo anterior directamente al Tesorero de la **UNIÓN**. *Bar*

4. La **CORPORACIÓN** no hará las remesas de cuotas hasta que la **UNIÓN** certifique y entregue a la **CORPORACIÓN** copia fehaciente de la fianza correspondiente, cuya cuantía será de diez por ciento (10%) del monto anual de las cuotas que corresponden a la **UNIÓN**. *MR*

5. La **CORPORACIÓN** descontará la cuota mensual dispuesta en el párrafo primero de este Artículo a todo empleado dentro de la unidad apropiada que sea nombrado por más de quince (15) días.

6. La condición de miembro afiliado se determinará por la **UNIÓN** sobre la base de su Reglamento.

ARTÍCULO 5 ANTIGÜEDAD

1. La antigüedad se define como el tiempo de servicio de un empleado en la unidad apropiada desde su última fecha de empleo.

2. La antigüedad se perderá por cualquiera de las siguientes razones:

- a) Renuncia del empleado
- b) Despido final y confirmado
- c) Abandono del servicio por el empleado
- d) Traslado a otra agencia

3. Ninguna licencia concedida por la **CORPORACIÓN** a un empleado, por razón de haber sido electo o designado oficial o empleado de la **UNIÓN**, tendrá el efecto de interrumpir la antigüedad.

4. Las partes reconocen que la antigüedad no está reñida con el principio de mérito y que, por tanto, es un factor que conjuntamente con la preparación académica, la experiencia, la puntualidad, asistencia y la conducta del empleado, debe reconocerse y utilizarse en lo relativo a ascensos, cesantías y otros movimientos de personal.

5. Las partes revisarán el procedimiento actual para la certificación y selección de puestos en ascensos y de ingresos que entiendan cumplan con la ley y con los parámetros de esta sección. Esta revisión deberá completarse dentro de los primeros sesenta (60) días a la firma de este Convenio.

6. El tiempo que un empleado trabaje como temporero o probatorio se le acreditará para los efectos de antigüedad cuando el empleado sea nombrado en un puesto regular luego de aprobar satisfactoriamente el período probatorio del mismo.

7. Cualquier empleado que tenga base razonable para creer que ha sido afectado adversamente por una decisión de la **CORPORACIÓN** en relación con este Artículo, podrá recurrir al Presidente de la **UNIÓN** para que se utilice el procedimiento de quejas y agravios establecido en este Convenio.

8. El tiempo que un empleado es suspendido de empleo y sueldo por razones disciplinarias, o por cualquier otro acto, no le será considerado para los efectos de antigüedad. Se le reconoce la antigüedad a todo empleado que a la firma del primer Convenio Colectivo ocupaba un puesto en la **CORPORACIÓN** y que de acuerdo con la decisión de la Junta de Relaciones del Trabajo, pasó a formar parte de la unidad apropiada. El tiempo que un empleado esté ocupando un puesto excluido de la unidad apropiada por cualquier razón, no le podrá ser reconocido para los efectos de la antigüedad.

9. Se acumulará antigüedad durante el tiempo que un empleado ha estado en uso de la licencia con o sin sueldo por razón de enfermedad ocupacional o no ocupacional, por accidente del trabajo y por estar prestando servicios en el Ejército de los Estados Unidos.

10. Cuando un empleado unionado pase a ocupar una plaza excluida de la unidad apropiada ya fuere gerencial, o que forme parte de otras de las unidades apropiadas existentes en la **CORPORACIÓN**, sólo podrá reingresar a la **UNIÓN** mediante convocatoria de ingreso.

11. Cualquier plaza vacante de la unidad apropiada resultante de que su ocupante haya pasado a una plaza excluida de la misma, deberá ser convocada conforme a lo dispuesto en el Artículo IX, Sección 6.



ARTÍCULO 6
PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

A fin de atender y resolver en forma diligente, ordenada y justa todas las controversias, quejas y querellas que puedan surgir entre las partes, se establecerá el siguiente procedimiento que consistirá de dos fases, a saber: Fase Administrativa y Fase Legal.

Las quejas o querellas podrán ser presentadas tanto por la **UNIÓN** como por la **CORPORACIÓN**. En el caso de esta última, la **CORPORACIÓN** tendrá cuarenta y cinco (45) días laborables a partir del conocimiento de los hechos para iniciar querellas no disciplinarias contra la **UNIÓN**. No se procesarán, discutirán ni tramitarán quejas y agravios, excepto dentro de las oficinas privadas. Las partes reconocen que la discusión de querellas o asuntos obrero-patronales en los pasillos o en público interfiere con el mejor desempeño del servicio. El supervisor proveerá un lugar adecuado para la tramitación o discusión del asunto. Estas deberán ser radicadas directamente ante el Comité de Querellas. En cuanto a las querellas disciplinarias, al igual que la **UNIÓN**, se deberá observar el siguiente procedimiento:

A. FASE ADMINISTRATIVA

1. Primer Paso:

Al surgir una queja, el empleado y el delegado correspondiente, deberán presentarla al supervisor inmediato, si éste no es el imputado dentro del término de tres (3) días laborables después del hecho. Si la conducta imputada fuere al supervisor inmediato del empleado se recurrirá al supervisor de aquél dentro del término estipulado. Dentro de este término se podrá referir el caso al Vocal si el empleado o el delegado lo solicita. A tales efectos, se celebrará una reunión en una oficina privada provista por el supervisor correspondiente para tratar de resolver la queja. De no resolverse la queja, el Vocal tendrá tres (3) días laborables para intervenir en la solución de la misma. En aquellos casos disciplinarios, la **CORPORACIÓN** vendrá obligada a iniciar una investigación. Cualquier determinación disciplinaria deberá ser notificada al empleado afectado no más tarde de cuarenta y cinco (45) días laborables de la fecha en que los supervisores o jefes tuvieron conocimiento de los hechos.

2. Segundo Paso:

El Presidente de la **UNIÓN** podrá radicar por escrito la querella correspondiente ante el Director del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo dentro de los treinta (30) días laborables a partir de los hechos que la motivan. El Director del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo notificará su resolución por escrito al Presidente de la **UNIÓN** y al empleado querellante dentro del término de cuarenta y cinco (45) días laborables de haberse sometido la querella.

3. Resolución Perentoria:

Si pasaran cuarenta y cinco (45) días laborables sin que el Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo notifique su resolución, la querella se entenderá contestada a favor de la **UNIÓN**.

B. FASE LEGAL

1. De las partes no haber resuelto la querella dentro de los veinte (20) días laborables inmediatamente subsiguientes a la contestación del Segundo Paso o la expiración del término allí contemplado, la **UNIÓN** o la **CORPORACIÓN** podrá someter el caso al Comité de Querellas mediante el mecanismo de una querella legal.

2. Los casos de suspensión de empleo y sueldo, destituciones, cesantías, licencias, nombramientos, traslados, descuentos de salario, así como cualquier caso que por su naturaleza no fuere susceptible de ser resuelto por los funcionarios de la **CORPORACIÓN** responsables de la Fase Administrativa, se someterán directamente al Comité de Querellas por el Presidente de la **UNIÓN** dentro de los veinte (20) días laborables a partir de la notificación que se interesa cuestionar, prescindiéndose del paso aplicable a las demás querellas. El Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo tendrá veinte (20) días laborables para contestar por escrito la querella. Si pasaran los veinte (20) días laborables sin que el Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo notifique por escrito la contestación de la querella legal, se entenderá contestada a favor de la **UNIÓN**.

3. Las partes acuerdan sostener durante el primer jueves de cada mes una reunión conciliatoria entre el Presidente de la **UNIÓN** o su representante autorizado y su asesor legal y el Director del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo o su representante autorizado y su asesor legal para considerar todos los casos señalados para vista ante el Comité de Querellas. Ningún caso podrá comenzarse a dilucidar en sus méritos sin antes haber sido considerado en dicha reunión de conciliación.

C. COMITÉ DE QUERELLAS

1. Toda querella tramitada conforme lo antes dispuesto que no hubiera sido resuelta en forma satisfactoria, según se dispone, podrá ser sometida ante el Comité de Querellas, por el Presidente de la **UNIÓN**, por escrito no más tarde de veinte (20) días laborables después de la fecha en que el Director del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo hubiese notificado por escrito su resolución o fallo al Presidente de la **UNIÓN**, excepción hecha de lo dispuesto en la Sección B (3) de este Artículo. Copia de la querella radicada ante el Comité de Querellas deberá ser notificada dentro de dicho término, personalmente, por correo certificado o facsímil a todas las demás partes interesadas. La **CORPORACIÓN** tendrá un término de veinte (20) días laborables para contestarla por escrito a partir de dicha notificación. La contestación de la **CORPORACIÓN** será notificada a las demás partes personalmente, por correo certificado o por facsímil.

2. El Comité de Querellas consistirá de dos (2) representantes por cada una de las partes y una persona particular que será su Presidente. El Presidente del Comité será seleccionado por acuerdo de las partes, así como el término de sus servicios y la remuneración que habrá de pagársele. Si las partes no se pusieran de acuerdo con respecto a la selección del Presidente dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que ocurra la vacante, dicho Presidente será seleccionado por el Secretario del Trabajo, pero el mismo no podrá ser empleado o funcionario público. Las partes solicitarán del Secretario del Trabajo que nombre dicho Presidente dentro de los quince (15) días a partir de la fecha en que se le someta la solicitud. La remuneración del Presidente del Comité, si alguna, la fijarán las partes y será sufragada por la **UNIÓN** y la **CORPORACIÓN** por partes iguales.

Los miembros del Comité de Querellas no podrán ser testigos en los casos que se estén ventilando ante dicho Comité.

3. Cada una de las partes designará también dos (2) miembros alternos o suplentes que asumirán sus respectivas representaciones en el Comité, en ausencia o inhibición de los miembros en propiedad correspondientes. Cuando esto ocurra, los suplentes o alternos tendrán las mismas facultades y obligaciones que aquí se disponen para los miembros en propiedad.

4. El Comité de Querellas tendrá facultades para celebrar vistas, tomar juramentos, requerir la comparecencia de testigos, expedir citaciones y requerir toda aquella información o prueba que estimare necesaria para la solución del caso que ante éste se radique.

5. El Comité de Querellas celebrará vista de los casos en un término no mayor de treinta (30) días laborables, luego de recibida la contestación de la querrela legal.

6. Para poder considerar solicitudes de aplazamiento o de suspensión de vistas, la parte interesada deberá someter por escrito la solicitud al árbitro, indicando las razones, con antelación a la fecha de la vista. La parte que solicite la referida consideración de aplazamiento o suspensión deberá notificar simultáneamente a la otra parte. Antes de conceder dicha solicitud, el árbitro deberá tomar en cuenta tanto el número de suspensiones anteriormente concedidas, así como también las objeciones que pudiese presentar la otra parte. Disponiéndose que no se concederá más de tres (3) suspensiones y/o aplazamientos a ninguna de las partes salvo en circunstancias extraordinarias, las que se deberán evidenciar al efecto.

7. Cualquiera de las partes podrá solicitar al Presidente del Comité que cite a un empleado o empleados para declarar sobre los hechos de un caso que esté ante la consideración del Comité de Querellas. El Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo notificará la orden de citación de los testigos emitida por el Presidente del Comité para la vista del caso, de forma tal que no se menoscabe el servicio que presta la **CORPORACIÓN**.

8. Las partes solicitarán la citación de los testigos con suficiente anticipación, pero tratarán de que no sea más tarde de cinco (5) días antes de la celebración de la vista, a fin de que se pueda coordinar efectivamente la comparecencia de los testigos. Sin embargo,

no se entenderá que dicho término será para limitar la comparecencia de ningún testigo, sino que el mismo es uno para facilitar la coordinación de los testigos.

9. A los empleados que el Presidente del Comité de Querellas cite a través de este procedimiento para comparecer a la vista a declarar sobre los hechos de un caso que está ante su consideración, no se le descontará de su salario por el tiempo que dedique en esa diligencia, ni el empleado cobrará paga adicional alguna si estuviera disfrutando de vacaciones o de día libre, o si las gestiones ante el Comité se extendieran más allá de sus horas laborables. El empleado citado regresará a su trabajo después de haber cumplido con el Comité de Querellas.

10. En caso de que una parte entienda que su derecho a que se le cite un testigo le ha sido limitado por algún funcionario de la **CORPORACIÓN**, ésta planteará el asunto al comienzo de la vista y el Presidente del Comité decidirá si cita a este testigo o no.

11. Conforme dispone la Ley Núm. 103 del 28 de junio de 1969, según enmendada, en caso de rebeldía o negativa de alguna persona a obedecer una citación expedida por el Comité de Querellas, cualquier sala del Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico, dentro de cuya jurisdicción se encuentre, resida o tenga negocios dicha persona, tendrá jurisdicción para, a solicitud del Comité, expedir una orden requiriendo a dicha persona a comparecer ante el Comité a los fines de testificar o producir prueba documental con relación al asunto bajo investigación o audiencia. La desobediencia a dicha orden, salvo por causa justificada, constituirá desacato al Tribunal. BOK

12. Las órdenes, citaciones u otros documentos expedidos por el Comité o por su Presidente, podrán diligenciarse personalmente o por correo certificado con acuse de recibo. Una declaración jurada de la persona que haya realizado el diligenciamiento, será prueba de haberse hecho, y la devolución del recibo del correo será prueba de haberse efectuado el diligenciamiento.

13. El Comité de Querellas podrá hacer uso de la facultad conferida por la Ley Núm. 103 del 28 de junio de 1969, según enmendada, cuando lo crea necesario, para requerir de los distintos departamentos y agencias del gobierno que le suministren todos los expedientes, documentos e informes que tengan relación con cualquier caso ventilándose ante el Comité.

MA 14. El Comité de Querellas rendirá un laudo por escrito, el cual deberá estar firmado por la mayoría de sus miembros, conteniendo determinaciones de hecho, conclusiones de derecho por separado y decidiendo todas las cuestiones planteadas en la controversia. La decisión será por mayoría, final y obligatoria para las partes siempre y cuando sea hecha conforme a derecho. El Comité de Querellas no podrá emitir ninguna decisión que interfiera con la administración interna de la **UNIÓN**. La frase conforme a derecho no se entenderá en forma alguna como una limitación a la facultad remedial del Comité de Querellas.

15. Cuando el caso gire únicamente en torno a la interpretación o aplicación del presente Convenio, el Comité de Querellas sólo tendrá autoridad para determinar sobre la interpretación o aplicación correcta de las cláusulas en disputa.

16. El Comité de Querellas no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la **CORPORACIÓN** a administrar y dirigir sus operaciones o que interfiera con la administración interna de la **UNIÓN** y la de la **CORPORACIÓN**, excepto cuando tales derechos de la **CORPORACIÓN** o la **UNIÓN** queden limitados por el presente Convenio Colectivo o por las doctrinas de derecho vigentes.

17. El Comité de Querellas notificará con copia de su decisión a cada parte en la disputa y al Secretario del Trabajo.

18. El Comité de Querellas podrá tomar medidas provisionales en torno al caso, que en justicia resulten adecuadas, hasta tanto se resuelva definitivamente el mismo, las cuales podrán ser; confirmar el estado existente, revertir la situación a su estado anterior o cualquier otra medida que resulte justa y necesaria para mantener o restablecer la paz laboral.

19. El Comité de Querellas preparará un reglamento para regir sus procedimientos en forma que no sea incompatible con lo que aquí se dispone. Este Reglamento deberá ser aprobado por la **UNIÓN** y la **CORPORACIÓN**. La **UNIÓN** y la **CORPORACIÓN**, de mutuo acuerdo, podrán enmendar el Reglamento cuando lo estimen necesario o conveniente. El hecho de que el Reglamento no esté en vigor no será óbice para que el Comité ventile los casos que se sometan a su consideración.

20. El tiempo laborable que empleen los miembros del Comité de Querellas nombrados por la **UNIÓN**, mientras se ventila un caso traído a la consideración de éste y mientras el Comité delibera y rinde su fallo o resolución, será pagado por la **CORPORACIÓN** como si lo estuvieran trabajando en sus empleos respectivos con la **CORPORACIÓN**, limitado a siete horas y media (7 ½) horas por día de sesión. 

21. La compensación de los testigos que no sean empleados de la **CORPORACIÓN** será por cuenta de la parte que lo cite. La compensación por dietas y gastos de transportación de los empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado que cite el Presidente del Comité de Querellas, conforme lo aquí dispuesto, será sufragada por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

 22. Se entenderá por queja o querrela cualquier controversia, disputa o diferencia que surja entre la **CORPORACIÓN** y la **UNIÓN**, incluyendo aquellos que envuelvan la interpretación o la aplicación de este Convenio, o sobre el despido, la suspensión, cesantía o cualquier otra acción disciplinaria tomada en relación con cualquier empleado. Las quejas o querellas podrán ser presentadas lo mismo por la **UNIÓN** que por la **CORPORACIÓN**.

23. El Comité atenderá con prioridad las querellas sobre los asuntos que aparecen mencionados a continuación: Cesantías de empleados (reducciones de personal), destituciones sumarias, descuento de salarios, destituciones no sumarias y suspensiones de empleo y sueldo, nombramientos, ascensos y traslados y licencias.

El orden específico para el calendario de vistas será sugerido caso a caso por los representantes de las partes de manera alterna.

Las vistas de todas las demás querellas se celebran conforme a su fecha de radicación. No obstante, las partes podrán mediante estipulación escrita, solicitar del Comité que atienda en forma expedita y con preferencia sobre toda otra, cualquier querella que por su naturaleza deba resolverse urgentemente.

24. Se entenderá por días laborables, a los fines del presente Artículo, los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando cualquiera de ellos fuere feriado. En el cómputo de los términos aquí fijados, se excluirá el primer día y se contará el último.

25. Si ante el Comité se iniciaran o se estuvieran ventilando dos o más querellas sobre los mismos hechos, el Presidente del Comité tendrá facultad para consolidarlas, de manera que se ventilen conjuntamente.

26. Independientemente del procedimiento establecido de someter las querellas al Presidente del Comité, las partes tendrán la obligación de intentar resolver administrativamente todas las controversias que se le presenten antes de ser sometidas al Presidente del Comité. Lo establecido en este inciso no afectará los términos fijados en el presente Artículo.

27. Para que el Comité de Querellas asuma jurisdicción, las partes someterán a éste un acuerdo de sumisión.

a. Si las partes no llegaran a un acuerdo sobre la sumisión, el Presidente del Comité oír a las partes respecto a lo que éstas entienden es la controversia a resolver y redactará la correspondiente sumisión. El Comité de Querellas asumirá jurisdicción sobre la controversia a base de la sumisión redactada por su Presidente.

28. Las partes cumplirán estrictamente con los términos de tiempo aquí establecidos. Si alguna de las partes no cumpliera con los términos establecidos en este Artículo, y no obtuviera una prórroga escrita de la otra parte, se entenderá que la **UNIÓN** desistió con perjuicio de la querella o que el Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo contestó a favor de la **UNIÓN**, según aplique.

29. (1) Los empleados no serán suspendidos o destituidos hasta que el Comité de Querellas decida en forma final el caso, si éste es radicado ante el Comité dentro del término que contempla este Convenio. Disponiéndose que cuando el Administrador determinara que el empleado ha cometido una de las faltas que más adelante se consignan que justifique que el empleado sea separado del servicio de forma inmediata, entiéndase una suspensión sumaria de empleo pero no de sueldo, aplicará el siguiente procedimiento. El empleado unionado tendrá oportunidad de ser oído en una vista informal ante un Oficial Examinador que no haya tenido conocimiento personal de los hechos, en un término no mayor de diez (10) días, contados desde la notificación de los cargos al empleado. Este tendrá cinco (5) días laborables desde la notificación de su separación de empleo, para solicitar dicha vista.

Las faltas que podrán dar base a la aplicación de este inciso, serán las siguientes:

- a. Apropiación ilegal de propiedad y/o fondos públicos.
- b. Que haya incurrido en conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita la **CORPORACIÓN**, incluyendo, pero no limitado a un acto de acometimiento y/o agresión contra compañeros de trabajo o supervisores o el público en general.
- c. Que haya ocasionado daños maliciosos a la propiedad de la **CORPORACIÓN**.
- d. Que haya sido encontrado en posesión y/o manejo de explosivos dentro de las facilidades de la **CORPORACIÓN**.
- e. Que haya sido encontrado en posesión de, o envuelto en la distribución de sustancias controladas dentro de las facilidades de la **CORPORACIÓN**.
- f. Que haya sido encontrado en posesión y portación ilegal de un arma de fuego dentro de las facilidades de la **CORPORACIÓN**.
- g. Incurrir en soborno.

(2) A los fines de hacer efectivo el derecho del empleado a ser oído antes de hacerse efectiva la suspensión o el despido, las partes han acordado el siguiente procedimiento:

- a. El Administrador notificará al empleado la intención de destituirlo o suspenderle de empleo y sueldo mediante una formulación de cargos.
- b. El empleado o la **UNIÓN** deberá solicitar la celebración de la vista informal dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la notificación de los cargos contra el empleado.

De no radicarse la solicitud dentro del término establecido, se entenderá que el empleado ha renunciado al derecho a la vista informal.

- c. La vista informal deberá celebrarse en o antes de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha de notificación de los cargos al empleado.
- d. El empleado podrá asistir a la vista informal acompañado de un oficial o un abogado de la **UNIÓN**.

e. Si el empleado no comparece a la vista informal en la fecha y hora señalada y no ofrece justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que éste ha renunciado a la misma. La **CORPORACIÓN** podrá de inmediato, proceder a hacer efectiva la acción disciplinaria indicada en la carta de formulación de cargos, siempre que se trate de una falta que

pueda dar base a la suspensión del servicio de forma inmediata luego de la vista informal, conforme se dispone anteriormente en este mismo inciso.

f. En los restantes casos la medida disciplinaria no será impuesta hasta que hubiesen transcurrido los quince (15) días laborables establecidos en la Sección B (2) de este Artículo.

g. No se admitirán solicitudes de posposición de la vista informal, excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado a la vista informal, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud.

h. En la vista informal, el empleado podrá hacer todas las alegaciones o planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental, incluyendo declaraciones juradas que entienda le favorecen, pero no podrá presentar prueba testifical ni requerir se le permita conainterrogar a los testigos que la **CORPORACIÓN** habría de utilizar, de considerarse posteriormente el caso ante el Comité de Querellas.

i. Concluida la vista informal, el funcionario ante quien compareció el empleado, hará la recomendación correspondiente al Administrador y éste tomará la acción que a su juicio el caso amerite.

j. La **CORPORACIÓN** no podrá presentar ante el Comité de Querellas ninguna evidencia con la cual no hubiese sido confrontado el empleado afectado durante la vista informal que aquí se dispone, a menos que dicha evidencia hubiese advenido a conocimiento de la **CORPORACIÓN** con posterioridad a dicha vista informal.

(3) El Administrador podrá optar en estos casos, por mantener trabajando al empleado hasta la celebración de la vista informal o suspenderlo de empleo, pero devengando salario, durante este período.

(4) Si el empleado no estuviese conforme con la decisión tomada por el Administrador luego de la vista informal, éste podrá radicar su caso ante el Comité de Querellas dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha de notificación de la decisión. En tal caso, la vista ante el Comité de Querellas deberá celebrarse dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la radicación del caso ante el Comité, debiendo asegurarse su Presidente de que el caso, sea señalado para vista dentro del período aquí estipulado. El Comité debe rendir su laudo dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha en que el caso le sea finalmente sometido para decisión; sin embargo, las partes podrán por razones meritorias, extender este término a petición del Comité.

ARTÍCULO 7
TABLÓN DE AVISOS

1. La **CORPORACIÓN** proveerá tablonos de avisos y fijará dentro de sus propiedades los mismos para uso de la **UNIÓN**.

2. El Presidente de la **UNIÓN** notificará por escrito al Administrador las personas que tendrán a cargo el uso debido de dichos tablonos y cualquier cambio en la designación de éstos.

3. En estos tablonos de avisos no se pondrán anuncios de índole político, sectario o inmoral, libeloso ni difamatorio contra personas naturales o jurídicas.

4. Se continuará proveyendo el tablón de avisos que existe en el vestíbulo del edificio donde están ubicadas sus oficinas centrales y, además, se facilitará un tablón de avisos en el segundo, tercer, cuarto y quinto piso. Las partes se reunirán para la ubicación o remoción de los referidos tablonos de avisos.

5. Se fijará un tablón de avisos en cada piso o anexos de la Oficina Central, Hospital Industrial y en cada Región en la Isla y sus Dispensarios dentro del término de treinta (30) días a partir de la firma de este Convenio o la solicitud por parte de la **UNIÓN**.



ARTÍCULO 8
SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

Durante la vigencia de este Convenio, la **CORPORACIÓN** no podrá subcontratar labores, tareas o trabajos comprendidos dentro de la unidad apropiada, según se define en este Convenio.



ARTÍCULO 9 NOMBRAMIENTOS, ASCENSOS Y RECLASIFICACIONES

Todos los nombramientos de empleados incluidos en la unidad apropiada se harán siguiendo las siguientes normas:

1. Los empleados incluidos en la unidad apropiada se clasifican como probatorios, regulares y temporeros.
2. Los empleados nombrados en puestos regulares se clasifican como probatorios o regulares:
 - a. Los empleados regulares son aquellos que han aprobado satisfactoriamente el período probatorio.
 - b. Los empleados probatorios son aquellos que se nombran en puestos regulares que conllevan un período de prueba.
3. Los empleados temporeros son aquellos que se nombran para realizar tareas por un período determinado para atender necesidades del servicio que requieran pronta atención y que dichas tareas no sean de carácter continuo o permanente.

Dicho período no podrá ser mayor de seis (6) meses, salvo en aquellos casos en que aplique lo dispuesto en el Artículo de Reserva de Empleo. Al finalizar el referido término y de continuar la necesidad del servicio, la **CORPORACIÓN** podrá crear el puesto y de así hacerlo, circulará la convocatoria correspondiente. De no existir la necesidad del servicio, el empleado quedará cesante y de haber obtenido una evaluación satisfactoria será incluido en el registro que confeccionará la Oficina de Personal. La **CORPORACIÓN** vendrá obligada a realizar una evaluación al empleado temporero al finalizar el término para el cual fue nombrado y específicamente para cada extensión del mismo.

Quando la **CORPORACIÓN** interese reclutar empleados temporeros lo hará del registro preparado. Los empleados temporeros serán incluidos en dicho registro y se mantendrá en el mismo por un período de doce (12) meses. Durante la vigencia de este Convenio cualquier empleado incluido en este registro que no conteste o rechace una notificación de ofrecimiento de empleo temporero será eliminado del mismo. Dicha notificación será efectuada mediante correo certificado con acuse de recibo a la dirección ofrecida por dicho empleado a la **CORPORACIÓN**. Cada cuatro (4) meses la **CORPORACIÓN** suministrará a la **UNIÓN** copia del referido registro según haya sido actualizado. Asimismo, la **CORPORACIÓN** certificará la existencia o no de empleados en el registro.

4. La **CORPORACIÓN** no utilizará empleados temporeros cuando sea viable ofrecer labores interinas, a los empleados de la unidad apropiada, ni por volumen de trabajo excepto en el Área Médica que para ejercer su trabajo se le requiera licencia y otras áreas de trabajo comparables.

5. En aquellos casos en que no existan empleados cualificados en el registro para un nombramiento temporero, la **UNIÓN** podrá someter candidatos a ser considerados por la **CORPORACIÓN**. Mensualmente, la **CORPORACIÓN** notificará al Presidente de la **UNIÓN** de dicho Registro.

6. Convocatorias para Ingreso

a. Las convocatorias para ingreso serán aquellas donde habrá una libre competencia para todo el público, incluyendo los empleados de la **CORPORACIÓN**. La experiencia y evaluación satisfactoria de un empleado temporero de la **CORPORACIÓN** le cualificará para ser seleccionado a dicha convocatoria.

b. La selección de los candidatos a ingresos se hará a base del principio de mérito, conforme con la preparación académica y requisitos de la convocatoria. Tendrán preferencia los candidatos con historial previo en la **CORPORACIÓN** que hayan prestado servicios satisfactoriamente de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento para la Certificación y Selección de Aspirantes a Puestos de Ingreso y Ascenso pertenecientes a la Unión de Empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado conforme a lo acordado con la **UNIÓN**.

c. Todo candidato seleccionado ajeno a la **CORPORACIÓN** en una Convocatoria de Ingreso, deberá someterse a exámenes médicos para determinar sus condiciones físicas y mentales, incluyendo pruebas de dopaje realizadas por un laboratorio debidamente certificado por el Departamento de Salud de Puerto Rico.

Todo empleado temporero o candidato seleccionado en una convocatoria de ingreso será referido a la Oficina de la **UNIÓN** para una entrevista de orientación con un funcionario de la misma.

d. La **CORPORACIÓN** enviará a la **UNIÓN** copia de la Certificación de Elegibles de las Convocatorias de Ingreso de la unidad apropiada antes de la selección del candidato.

e. Aquellos empleados con nombramiento temporero que compitan en una Convocatoria de Ingreso y sean seleccionados, se les retribuirá conforme el Plan de Clasificación y Retribución y los aumentos recibidos por Convenio Colectivo formarán parte del salario del empleado.

7. Convocatorias para Ascensos:

a. La **CORPORACIÓN** se compromete agilizar su sistema de convocatoria para ascensos de puestos en la unidad apropiada. La **CORPORACIÓN** tendrá un término de cuarenta y cinco (45) días laborables a fin de adaptar su actual sistema de personal a los nuevos requerimientos.

Luego de la **CORPORACIÓN** haber cumplido con lo dispuesto en el párrafo anterior y de surgir en adelante una plaza dentro de la unidad apropiada la **CORPORACIÓN** tendrá sesenta (60) días laborables desde que surge la misma

para circular y otorgar la misma. Cuando la **CORPORACIÓN** entienda que no es necesario cubrir el referido puesto, notificará a la **UNIÓN** dentro del mismo término.

- b. Las convocatorias para ascensos serán únicamente para los empleados comprendidos en la unidad apropiada. Tendrán preferencia los empleados regulares de la unidad apropiada sobre los demás empleados comprendidos en la misma. Ascenso es cuando un empleado pasa de un puesto a otro con funciones superiores y para los cuales se ha dispuesto un tipo de retribución mínima mayor que el puesto que ocupa. Los empleados cubiertos por este Convenio podrán participar y serán certificados siempre y cuando reúnan los requisitos del puesto, aunque para éstos represente un descenso. Podrán participar, además, y serán certificados aquellos empleados para los cuales el puesto circulado represente un traslado. Si no hubiese empleados dentro de la **CORPORACIÓN** para cubrir tales puestos se recirculará la Convocatoria a todos los niveles de la clase para traslado o ascenso de empleados. De no haber aspirantes dentro de la **CORPORACIÓN**, podrá publicar una convocatoria en por lo menos dos (2) de los periódicos de mayor circulación del país para que todos los ciudadanos tengan la misma oportunidad de ocupar un puesto dentro de la **CORPORACIÓN**.
- c. Todas las convocatorias tendrán una vigencia de veinte (20) días contados desde la fecha en que se hizo circular públicamente y los interesados deberán radicar su solicitud ante el Director Regional o ante la Oficina de Reclutamiento del Área de Recursos Humanos dentro de este término. La **CORPORACIÓN** enviará copia a la **UNIÓN** de todas las convocatorias para puestos incluidos en la unidad contratante dentro del término de cinco (5) días, después de emitidas las mismas. De la **UNIÓN** demostrar con prueba fehaciente que no recibió las Convocatorias dentro del término establecido, la **CORPORACIÓN** recirculará las mismas. Una vez se cierre la convocatoria, la **CORPORACIÓN** remitirá a la **UNIÓN** copia de la Certificación de Elegibles para cada puesto en ascenso.
- d. Una vez cierre la convocatoria la **CORPORACIÓN** enviará a la **UNIÓN** la certificación de los empleados elegibles con hasta cinco (5) candidatos conforme a los requisitos establecidos en el procedimiento acordado con la **UNIÓN** para certificación y selección de candidatos.
- e. Cuando la **CORPORACIÓN** seleccione el candidato, conforme el procedimiento antes mencionado, será nombrado en los próximos diez (10) días laborables. La **CORPORACIÓN** enviará a la **UNIÓN** copia de la carta de nombramiento dentro de los próximos diez (10) días laborables.
- f. La **CORPORACIÓN** notificará a la **UNIÓN** todos los puestos de nueva creación pertenecientes a la unidad contratante con las especificaciones de clase y la descripción de deberes.

8. Ascensos y Reclasificaciones

Cuando se reclasifique un puesto o se ascienda un empleado de un puesto a otro superior, recibirá la diferencia del salario básico del puesto que ocupa al puesto al

cual fue ascendido o reclasificado, incluyendo el ajuste de tipo intermedio inmediatamente superior, aplicada al salario del empleado al momento del ascenso o reclasificación, en ningún caso recibirá un aumento menor de Treinta y Cinco (\$35) Dólares. A los efectos de esta cláusula se utilizará la escala vigente para las distintas clases de puestos comprendidos dentro del Plan de Clasificación vigente.

9. En caso de emergencias motivadas por necesidades inmediatas del servicio, un empleado podrá ser asignado a realizar tareas inferiores a su puesto por un período que no excederá de veinte (20) días laborables consecutivos sin que se afecte su sueldo. Los supervisores no harán mal uso de esta disposición y solamente podrá asignar a empleados a realizar tareas inferiores a su puesto de conformidad con lo antes expuesto. Al hacer uso de esta facultad, la **CORPORACIÓN** vendrá obligada a respetar la dignidad del empleado y cualquier tarea que se le asigne al amparo de esta disposición, deberá estar relacionada en alguna forma a las tareas permanentes del empleado. Se le notificará inmediatamente del cambio al Presidente de la **UNIÓN** o al delegado correspondiente.

10. La **UNIÓN** podrá recomendar al Administrador la creación de nuevas clases y niveles. Las partes acuerdan realizar una revisión general del Plan de Clasificación y Retribución. A estos efectos, las partes se reunirán dentro de los próximos ciento veinte (120) días a partir de la firma de este Convenio, para coordinar las condiciones bajo las cuales se realizará. 

11. La **UNIÓN** se reserva el derecho de cuestionar ante la Junta de Relaciones del Trabajo el nombramiento de cualquier empleado que, aunque con nombramiento gerencial, la **UNIÓN** estime esté realizando tareas o funciones que corresponden a la unidad apropiada. La **CORPORACIÓN** enviará a la **UNIÓN** copia de toda convocatoria circulada para un puesto gerencial de nueva creación dentro de los próximos diez (10) días de su emisión.

12. La **CORPORACIÓN** notificará a la **UNIÓN** la intención de congelar, trasladar o eliminar algún puesto con los fundamentos. De igual manera, la **CORPORACIÓN** notificará la intención de bajar de nivel cualquier puesto vacante cubierto por la unidad apropiada con sus fundamentos. De la **UNIÓN** tener objeción a la propuesta de la **CORPORACIÓN**, las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo. De no surgir un acuerdo, se someterá a la consideración del Comité de Querellas, el cual lo incluirá entre los casos a verse con prioridad. 

ARTÍCULO 10 PERÍODO PROBATORIO

1. Los empleados que hayan sido nombrados mediante convocatoria de ingreso y que no sean empleados de la **CORPORACIÓN**, estarán sujetos a un período probatorio de ciento veinte (120) días laborables. De no haber aprobado satisfactoriamente el período probatorio, cesará en sus funciones. La **CORPORACIÓN** realizará las evaluaciones dentro del período de ciento veinte (120) días. De no realizarse dichas evaluaciones se entenderá que el empleado aprobó el período probatorio.

2. Aquellos empleados cubiertos por este Convenio que hayan pasado por el proceso de convocatoria en una misma línea de ascenso, competencia y selección que sean nombrados para ocupar un puesto de ascenso, estarán sujetos a un período probatorio de sesenta (60) días laborables.

3. Si transcurridos los términos de tiempo descritos en los párrafos anteriores y el supervisor inmediato no haya evaluado al empleado, la **CORPORACIÓN** vendrá obligada a otorgar la permanencia a dicho empleado en el puesto nombrado. Cuando un empleado no pueda ser evaluado durante el período probatorio por haber estado ausente por licencia con o sin sueldo por cualquier causa, se podrá prorrogar dicho período probatorio por un período adicional equivalente al tiempo que estuvo fuera de servicio.

Si un empleado no aprueba el período probatorio la **CORPORACIÓN** lo restituirá a su puesto anterior si permanece vacante o a uno similar que esté disponible, preferiblemente en la misma Región u Oficina. El tiempo en que los empleados hayan ocupado un puesto interinamente o en forma provisional le será considerado para los efectos del período probatorio un puesto igual o similar, siempre y cuando la labor realizada durante dicho tiempo haya sido certificada como satisfactoria por su supervisor.

ARTÍCULO 11 EXPEDIENTE DE PERSONAL

1. Todo empleado unionado tendrá derecho a examinar su expediente de personal. El único expediente de personal oficial de cada empleado será el expediente existente bajo la custodia de la Oficina de Recursos Humanos de la **CORPORACIÓN**. A esos efectos, el empleado solicitará por escrito a la Oficina de Recursos Humanos, con veinticuatro (24) horas de antelación, a la fecha en que interese examinar su expediente. Este será examinado en presencia de un funcionario designado a estos fines por el Director Asociado de Recursos Humanos y de un Delegado de la Unión, siempre y cuando el empleado solicite la presencia del Delegado.

2. No se incluirá en el expediente de personal del empleado ningún documento que refleje acción disciplinaria hasta que no haya sido notificada al empleado por el Administrador. La facultad para incorporar una amonestación escrita al expediente personal de un empleado recae única y exclusivamente en la autoridad nominadora. No obstante, de ésta ser cuestionada conforme al procedimiento de querellas, cualquier derecho del empleado afectado por la misma, específicamente, pasos por méritos y reclasificaciones, quedará sujeto al resultado de dicho procedimiento. De igual forma, no se incluirá ninguna evaluación del empleado en dicho expediente, sin antes haberse discutido con el empleado afectado.

3. Los supervisores retienen la autoridad de llamar la atención, verbalmente y por escrito, a los empleados que violen las normas de conducta establecidas. No obstante, cualquier acción disciplinaria formal deberá atenerse a lo señalado en el párrafo precedente.

4. La **CORPORACIÓN** mantendrá dentro de la más alta confidencialidad el expediente de personal de cada empleado. La **CORPORACIÓN** deberá honrar toda solicitud para suministrar copias de documentos que están en el expediente de la Oficina de Personal del empleado a requerimiento de éste. El costo de la primera copia del documento será sufragado por la **CORPORACIÓN**.

5. En las regiones y el Hospital Industrial los empleados podrán revisar cualquier expediente suyo relativo a personal que tenga bajo su custodia el Oficial Ejecutivo de la División de Servicios Administrativos, en presencia de éste o con la persona que se designe para representarlo.



ARTÍCULO 12
BENEFICIOS EDUCATIVOS

A. Pago de Matrícula Universitaria

1. La **CORPORACIÓN** podrá pagar la matrícula de los empleados regulares que estén realizando estudios universitarios de grado asociado, bachillerato, maestría y doctorado hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) créditos por año fiscal en cualquier institución universitaria debidamente acreditada por el Consejo de Educación Superior. La especialización o concentración, deberá estar relacionada con las clases de puestos existentes en la **CORPORACIÓN**. El curso de Tesis o los cursos de seminario de Tesis a nivel graduado o postgraduados serán pagados hasta un máximo de tres (3) ocasiones.

La **CORPORACIÓN** autorizará el pago de matrícula para Certificados Profesionales, cuando esté relacionado con las funciones del empleado y/o en los casos donde sea un requisito para que la **CORPORACIÓN** pueda cumplir con la Ley Núm. 101 de 26 de junio de 1965, según enmendada, conocida como la Ley de Facilidades de Salud, el Reglamento General para la Operación y el Funcionamiento de las Facilidades de Salud de Puerto Rico, Reglamento Núm. 6044 de 7 de noviembre de 1999 y el Reglamento del Secretario de Salud Núm. 117 para Reglamentar el Licenciamiento, Operación y Mantenimiento de los Hospitales en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 21 de diciembre 2004. Los cursos que conlleven esta certificación, deberán emanar de un currículo académico de grado asociado, bachillerato o maestría y tener créditos universitarios.

2. Se establece que el empleado no deberá cambiar de concentración una vez iniciados los estudios, y de hacerlo deberá reembolsar los gastos previamente incurridos siempre y cuando esos cursos no sean convalidados por la Universidad para la nueva concentración seleccionada.

3. El empleado deberá radicar una solicitud en el formulario provisto por la **CORPORACIÓN** para estos efectos, el cual estará disponible a través del sistema mecanizado en las Oficinas Regionales, Dispensarios, Hospital Industrial y Oficina Central dentro del periodo educativo correspondiente. Para tener acceso a este beneficio, el empleado deberá mantener un índice académico general de dos puntos (2.00) en el caso de estudios sub-graduados; y de dos puntos cincuenta (2.50) o más, en el caso de estudios graduados, la cual deberá evidenciarse mediante la transcripción de créditos emitida por la institución educativa.

4. La **CORPORACIÓN** también pagará las tarifas incluidas como parte de la matrícula y hará un reembolso de hasta trescientos cincuenta (\$350.00) dólares por semestre para gastos de libros y materiales. El empleado deberá presentar evidencia del gasto incurrido para recibir el reembolso, el cual se efectuará



mediante el Pagador Especial de la **CORPORACIÓN**. Se concederá un (1) día laborable para utilizarse en los procesos de matrícula, sin cargo a vacaciones de clase alguna. Para la concesión de este tiempo, el empleado tendrá que presentar evidencias de la transacción realizada.

5. Si el empleado se da de baja total o parcial o no aprueba los cursos que tomaba en una institución universitaria, deberá reembolsarle a la **CORPORACIÓN** los pagos que esta última haya efectuado para cubrir el costo de los créditos, excepto que el empleado evidencie que se haya dado de baja por razones de fuerza mayor como por ejemplo, problemas de salud, o por necesidad de servicio. En estos casos, el empleado no tendrá que efectuar reembolso. Si el empleado tuviera que acogerse al reembolso, podrá solicitar un plan de pago mediante descuento de nómina con un pago inicial del cincuenta por ciento (50%) de la deuda y hasta por un máximo de diez (10) meses para el saldo de la deuda. Una vez autorizado el descuento de nómina, tendrá acceso a nuevas autorizaciones de pago de matrícula. Toda solicitud de reembolso de costo de matrícula universitaria deberá ser radicada dentro del período académico correspondiente. Se evaluarán los méritos de cada solicitud a fines de determinar si la petición formulada amerita que se autorice el pago de matrícula. El empleado podrá solicitar reconsideración en caso de que le sea denegada su solicitud. La **UNIÓN** podrá llevar los casos denegados ante el Comité de Querellas, de entender que la solicitud procede.

6. El empleado, al finalizar cada bimestre, trimestre, cuatrimestre o semestre académico, le presentará evidencia a la **CORPORACIÓN** de los cursos aprobados y de su índice académico general. El empleado deberá trabajar para la **CORPORACIÓN** por un periodo igual al tiempo pagado por la **CORPORACIÓN**.

7. Si en la institución educativa le ofrece la opción a los empleados estudiantes de hacer su práctica en su lugar de trabajo, la **CORPORACIÓN** le dará la oportunidad prioritaria de práctica en el trabajo en atención a haber completado estudios para alguna profesión u oficio, a fin de completar los requisitos del grado, sujeto a la disponibilidad de condiciones para ello.

B. Cursos de Mejoramiento

1. A los empleados también se les podrá autorizar el tiempo oficial y/o pago para matricularse en cursos de mejoramiento externo que estén directamente relacionados con las funciones que desempeñan, hasta un costo de quinientos (\$500.00) dólares por año fiscal. Toda solicitud de curso de mejoramiento deberá ser radicada en el Área de Educación y Desarrollo con treinta (30) días de antelación al evento. Se autorizará, además, a los empleados cubiertos por este Convenio, a tomar cursos relacionados con los servicios que ofrece la **CORPORACIÓN**. Se limitará a un (1) curso por año de Convenio. Mediante estos cursos relacionados con los servicios, los empleados adquirirán destrezas y conocimientos a los fines de que la **CORPORACIÓN** pueda alcanzar los objetivos trazados.

2. Se evaluarán los méritos de cada solicitud a fines de determinar si la petición formulada amerita que se autorice el pago del curso de mejoramiento. El empleado podrá solicitar reconsideración en caso de que le sea denegada su solicitud. La **UNIÓN** podrá llevar los casos denegados ante el Comité de Querellas, de entender que la solicitud procede.
3. La **CORPORACIÓN** desarrollará un Programa de Adiestramiento continuo que abarque por lo menos cinco (5) adiestramientos anuales encaminados a mejorar la calidad de los servicios, adiestrar el personal unionado en distintos campos relacionados con su trabajo; entre otros, relaciones públicas, relaciones humanas, comunicación, conocimiento de nuevas técnicas en el campo de enfermería, terapia física, terapia ocupacional y radiología. Mediante estos adiestramientos se ayudará a los empleados cubiertos por este Convenio a adquirir destrezas, conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar los puestos que ocupan, a los fines de que la **CORPORACIÓN** pueda alcanzar los objetivos que se ha trazado.
4. En aquellos casos donde el adiestramiento del empleado sea un requisito legal para poder realizar su trabajo, o para mantener vigente sus credenciales o licencia profesional, será compulsoria la asistencia del empleado a los seminarios, adiestramientos, talleres o conferencias que se ofrezcan con el propósito de cumplir con los requisitos de ley. Esto incluye a los empleados de mantenimiento que manejan desperdicios biomédicos, a los profesionales de la salud a los cuales se les requiera mantener al día sus credenciales o licencias, o a cualquier otro cuyas funciones requieran adiestramiento especial o educación continua.
5. La **CORPORACIÓN** autorizará, además, adiestramientos fuera de ésta a Trabajadores Sociales, Terapistas Físicos, Terapistas Ocupacionales, Enfermeras, Asistentes de Terapia, Técnicos de Radiología, Peritos Electricistas, Ayudantes de Electricistas y otros profesionales en el campo de la salud, siempre y cuando los mismos estén relacionados con sus funciones. La **CORPORACIÓN** dará igual oportunidad de participación a los empleados cubiertos por este Convenio en las clases arriba mencionadas.
6. La **CORPORACIÓN** concederá tiempo en horas laborables a los empleados cubiertos por este Convenio para participar en un Programa de Educación Sindical. Este programa consistirá de seis (6) seminarios anuales coordinados por la **UNIÓN** a través del Área de Educación y Desarrollo. Las partes acordarán la cantidad de participantes y la **UNIÓN** seleccionará los recursos.
7. Cuando la participación del unionado en cursos de mejoramiento sea requerida compulsoriamente por la **CORPORACIÓN**, tendrá derecho al pago de dietas y millaje.



ARTÍCULO 13
BECAS Y LICENCIAS PARA ESTUDIO

BECAS:

1. La **CORPORACIÓN** podrá conceder becas para el pago de matrícula, becas y licencia para estudio cuando haya necesidad de personal especializado o mejoramiento profesional de acuerdo con las necesidades del servicio. La **CORPORACIÓN** hará circular un aviso informando a todos los empleados, incluyendo los unionados, sobre la oportunidad de conceder dichas becas, así como las condiciones, términos y requisitos de las mismas. Dichas becas serán concedidas únicamente a los empleados de la **CORPORACIÓN** que llenen los requisitos que se exijan por la institución que habrá de ofrecer los cursos o programas de estudios. Cuando el número de empleados solicitantes exceda el número de becas, se preparará una lista de los aspirantes que reúnan los requisitos de elegibilidad establecidos por la **CORPORACIÓN**. Una vez preparada la lista de elegibles para becas, la **CORPORACIÓN** enviará copias de la misma al Presidente de la **UNIÓN**, quien podrá hacer las recomendaciones que estime pertinente con respecto a la concesión de las mismas. Si dos o más empleados unionados cumplen igualmente con los requisitos y exigencias para la concesión de una beca, la antigüedad en la **CORPORACIÓN** será un factor a tomarse en consideración para la selección. Al hacer el anuncio de la beca, la **CORPORACIÓN** fijará la cuantía de la misma tomando en consideración los estipendios de matrícula, gastos de hospedaje, gastos de libros y materiales de estudio y cualquier otro gasto a pagarse a la Institución Universitaria, relacionado con el programa académico a seguir por el empleado. De haber dificultad en el reclutamiento de personal, la **CORPORACIÓN** podrá utilizar el mecanismo de becas para dicho reclutamiento. 

2. Si el empleado se da de baja total o parcial de los cursos que tomaba en una institución educativa, deberá reembolsarle a la **CORPORACIÓN** los pagos que esta última haya efectuado en virtud de la beca concedida, excepto que el empleado se haya dado de baja por razones de enfermedad, la cual deberá ser justificada médicamente a satisfacción de la **CORPORACIÓN**; en estos casos el empleado no tendrá que efectuar el reembolso.

3. La **CORPORACIÓN** concederá una licencia sin sueldo al empleado por el término de duración de la beca y al volver a su empleo, se reintegrará al mismo con todos los derechos que hubiese alcanzado como si hubiese estado en servicio activo.

4. El empleado deberá trabajar para la **CORPORACIÓN** por un período igual del tiempo pagado por la **CORPORACIÓN** luego de finalizar sus estudios. Esta obligación del empleado para con la **CORPORACIÓN** se formalizará a través del otorgamiento de un contrato antes de que la **CORPORACIÓN** desembolse cantidad alguna por concepto de becas y licencias para estudio.

LICENCIA CON SUELDO PARA ESTUDIOS:

Quando las necesidades del servicio lo justifiquen, la **CORPORACIÓN** podrá conceder licencias con sueldo para estudios en campos relacionados con los servicios que presta la **CORPORACIÓN**. La **CORPORACIÓN** determinará la necesidad de la licencia, la duración de la misma, el campo de estudio que se interese y la institución en la que se proseguirán dichos estudios. 

Los empleados unionados a quienes se les conceda una licencia con sueldo para estudio en interés de la **CORPORACIÓN**, tendrán derecho a recibir todos los beneficios del Convenio como si estuvieran prestando sus servicios regulares en la **CORPORACIÓN**. Asimismo, los sueldos de estos empleados estarán sujetos a los descuentos y deducciones dispuestas por ley o por Convenio.

LICENCIA SIN SUELDO PARA ESTUDIOS:

A solicitud del empleado unionado, la **CORPORACIÓN** podrá concederle una licencia sin sueldo para estudio, para su mejoramiento profesional, hasta un máximo de dos (2) años.

El empleado deberá hacer su solicitud a la **CORPORACIÓN** indicando la naturaleza de los estudios, una certificación estableciendo el hecho de que los mismos se ofrecerán únicamente de día, la duración de los mismos y la institución o lugar en la cual habrá de proseguirlos.

Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo para estudio al terminar los mismos se reintegrarán a sus puestos.

Los empleados en disfrute de las becas y licencias para estudio recibirán, al momento de reintegrarse, todos los beneficios que el puesto haya adquirido.



ARTÍCULO 14
DESCANSO (COFFEE BREAK)

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo disfrutarán de un "Coffee Break" de quince (15) minutos en el turno de la mañana y de quince (15) minutos en el turno de la tarde.

Aquellas empleadas en estado de embarazo, a partir del sexto mes, el tiempo de "Coffee Break" será de veinte (20) minutos en el turno de la mañana y de veinte (20) minutos en el turno de la tarde.

Ambos períodos serán sin reducción en los salarios o jornales. El empleado, al disfrutar de este beneficio, notificará al supervisor inmediato previo al ausentarse del área de trabajo.

Los supervisores velarán porque ningún empleado haga mal uso del privilegio concedido.



ARTÍCULO 15
CONCESIÓN DE LICENCIA PARA
LOS OFICIALES DE LA UNIÓN

1. La **CORPORACIÓN** concederá licencia con sueldo al Presidente de la **UNIÓN** y concederá, además, licencia sin sueldo a cuatro (4) empleados adicionales por la duración del derecho de representación que posea la **UNIÓN** o la duración o la vigencia del Convenio, lo que fuere mayor, cuando dichos empleados fueren electos o seleccionados por la **UNIÓN** para una posición que requiere sus servicios a tarea completa para la referida Organización Obrera. La **UNIÓN** notificará al Administrador, por escrito, el nombre de dichas personas con el título de la plaza que ocupaba en la **CORPORACIÓN** y de igual manera notificará inmediatamente cuando cesen en sus funciones con la **UNIÓN**.

2. La **CORPORACIÓN** y la **UNIÓN** podrán acordar los términos y condiciones de la licencia con sueldo del Presidente, sin embargo, el Presidente continuará devengando el mismo salario como empleado de la **CORPORACIÓN**. Además, le serán reconocidos todos los derechos como empleado unionado cual si estuviera ocupando su plaza.

3. Una vez dichos empleados cesen en su empleo o cargo con la **UNIÓN**, serán reinstalados a su plaza o a una de sueldo básico igual con el salario que estuviere asignado a la misma fecha de su reinstalación o si la plaza que dejó el empleado ha recibido alguna reclasificación por estudio o paso por antigüedad o por méritos al que el empleado hubiera tenido derecho mientras estuvo en Licencia Sindical, efectivo al momento de reinstalación. Los empleados que de esta forma brinden servicios a la **UNIÓN** tendrán derecho a retener su antigüedad. 

4. Las personas nombradas para sustituir a los referidos empleados serán nombrados con carácter temporero o mediante sustitución interina.

5. Cualquier empleado que hubiese tenido que ser reclutado de afuera, según las disposiciones de este Convenio, para sustituir los empleados en licencia sin sueldo sindical quedará cesanteado cuando regrese el incumbente a su puesto. Si la sustitución fue por licencia el empleado regresará a su plaza original.

6. El Presidente de la **UNIÓN** servirá de contacto entre la **CORPORACIÓN** y los empleados, y velará por el cumplimiento de este Convenio por las partes contratantes. Los salarios y otros beneficios a que tengan derecho los empleados en Licencia sin Sueldo al servicio de la **UNIÓN**, según se dispone en este Artículo, serán pagados por la **UNIÓN** en su totalidad.

7. El Presidente de la **UNIÓN** actuará como agente de la misma y de sus miembros, dentro y fuera de las instalaciones y facilidades físicas de la **CORPORACIÓN** durante la vigencia de este Convenio y no se impedirá su entrada a las facilidades de la **CORPORACIÓN**. 

8. La **CORPORACIÓN** concederá al Vice-Presidente, y Secretario de la **UNIÓN** dos (2) días al mes y al Tesorero tres (3) días al mes para desempeñar sus funciones sin descuento de ningún tipo de licencia independientemente de cualquier otro a que tenga derecho. Estos deberán notificar con anticipación a su supervisor inmediato de que se va a ausentar para realizar funciones de la **UNIÓN**.

9. La **CORPORACIÓN** concederá a todos los miembros de la Junta de Directores de la **UNIÓN**, licencia sindical sin pérdida de paga, ni reducción de beneficio de vacaciones de un (1) día laborable al mes con el propósito de que puedan asistir a reuniones de la Junta de Directores de la **UNIÓN**. El Presidente notificará al Área de Relaciones Laborables e Igualdad en el Empleo las fechas en que se llevarán a cabo dichas reuniones, con por lo menos un (1) día laborable antes de la fecha de la reunión. El Presidente de la **UNIÓN** certificará la asistencia a dichas reuniones al Área de Relaciones Laborables e Igualdad en el Empleo.

10. La **CORPORACIÓN** podrá conceder licencia sindical con paga a petición del Presidente de la **UNIÓN** a empleados cubiertos por este Convenio que sean seleccionados a participar de seminarios en y fuera de Puerto Rico. El Presidente someterá al Área de Relaciones Laborales una petición para una licencia sindical con treinta (30) días de antelación a la fecha en que se solicita esta licencia. Esta petición deberá incluir la siguiente información:

- a. título del seminario que se solicita
- b. sitio en que habrá de ofrecerse el mismo
- c. duración del seminario o curso
- d. participantes

Se concederá esta licencia siempre y cuando se pueda asegurar la continuidad y eficiencia en el servicio durante la ausencia de los participantes del seminario o curso solicitado.

11. Licencia Comisión Asuntos de la Mujer

La **CORPORACIÓN** autorizará a la Directiva de la Comisión Asuntos de la Mujer tres y media (3 1/2) horas mensualmente para reunirse y atender los asuntos relacionados a la Comisión. A las compañeras de Mayagüez, Aguadilla, Ponce y Arecibo se les autorizará un (1) día.

12. Licencia Miembros de Comités

Aquellos empleados que formen parte de comités creados al amparo del Convenio Colectivo o creados por acuerdo entre las partes no sufrirán pérdida de paga alguna ni descuentos de sus licencias acumuladas por el tiempo en que estén desempeñando funciones oficiales como miembros de estos Comités. La **UNIÓN** presentará una lista con los nombres de los miembros que componen los Comités que se aluden en este Artículo. Asimismo, la **UNIÓN** notificará al Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo las fechas en que se llevarán a cabo las reuniones y los empleados notificarán las mismas a sus supervisores inmediatos con por lo menos un (1) día de anticipación.

13. Licencia Comité Electoral

La **CORPORACIÓN** concederá licencia sindical con paga a los miembros del Comité Electoral de la **UNIÓN** para que coordinen las elecciones de la Junta de Directores y Delegados de la Unión. Dicha licencia no excederá de quince (15) días anuales y las condiciones de la misma serán acordadas entre la **UNIÓN** y la **CORPORACIÓN**.



ARTÍCULO 16
DÍAS FERIADOS

1. Los días enumerados a continuación serán días feriados sin pérdida de paga y se celebrarán en la fecha fijada por Ley:

Día de Año Nuevo
Día de Reyes
Día de Eugenio María de Hostos
Día de Martín Luther King
Día de Jorge Washington
Día de la Abolición de la Esclavitud
Día de José de Diego
Viernes Santo
Día de la Recordación
Independencia de los Estados Unidos
Día de Luis Muñoz Rivera
Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Día de José Celso Barbosa
Día del Trabajo
Descubrimiento de América
Elecciones Generales
Día del Veterano
Descubrimiento de Puerto Rico
Día de Acción de Gracias
Medio día 24 de Diciembre
Día de Navidad

2. Se considerarán, además, días feriados sin pérdida de paga y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días u horas que por proclamas u Órdenes Ejecutivas del Gobernador de Puerto Rico o del Presidente de los Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en lo sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico. Disponiéndose, además, que a los empleados que se encuentren en uso de licencia o de cumpleaños no se les hará cargo por el tiempo concedido libre por este concepto.

3. Cuando el Gobernador de Puerto Rico, o la persona que éste designe, establezca mediante proclama, no más tarde del quince (15) de enero de cada año que determinados días feriados se observarán el día lunes o viernes más próximo a la celebración de dicho día; la misma aplicará a todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo.

4. Cuando los empleados cubiertos por este Convenio fueran requeridos a trabajar durante dichos días feriados, serán compensados a razón de tiempo doble de su tipo regular por hora, además de su salario regular.

5. Aquellos empleados que trabajen en día domingo y dicho día domingo coincidiera con un día feriado de los enumerados en el Convenio Colectivo vigente, tendrán derecho, por ese día domingo, a paga doble de su tipo regular por hora trabajada, además de la paga regular y el lunes inmediatamente siguiente no se considerará como día feriado para dicho empleado para efectos de paga extra, pero sí para el pago de su salario regular.

6. Se considerará, además, día feriado sin pérdida de paga y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días o parte de un día que sean concedidos por Proclama u Órdenes Administrativas del Gobernador de Puerto Rico, o del Presidente de los Estados Unidos, cuando dicha disposición sea aplicable a Puerto Rico o por Ley fueran declarados en los sucesivos días feriados a observarse en Puerto Rico. Cuando los empleados cubiertos por este Convenio fueren requeridos a trabajar durante dichos días feriados, recibirán paga a razón de doble de su tiempo regular por hora, además de su salario regular.

7. Los días feriados completos comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día de que se trate.

8. En aquellas tardes o partes de tardes decretadas libres o ferias, los empleados cubiertos por este Convenio cuya jornada regular o parte de ésta esté comprendida entre las 12:00 del medio día y las 12:00 de la medianoche, disfrutarán libre con paga la última mitad de su jornada comprendida entre las 12:00 del mediodía y la terminación de su jornada. En el caso de los empleados que tengan un horario de trabajo que comienza a las 6:00 a.m., de surgir una Proclama u Orden Ejecutiva en que se conceda medio día libre, éstos podrán adelantar su hora de alimentos con el propósito que no tengan que regresar al trabajo luego de terminar la primera mitad de su jornada diaria.

9. Los empleados que trabajen en su totalidad o en parte, cualquier tiempo concedido libre, recibirán por la totalidad del tiempo concedido libre, paga a razón del doble de su tipo regular por hora, además de su salario regular.

10. Las horas concedidas libres con paga se considerarán como trabajadas para los fines de computar las horas trabajadas en exceso de treinta y siete y media (37 ½) horas trabajadas a la semana.

11. Cuando se conceda un día libre, se entenderá que el día libre cubre el período de veinticuatro (24) horas del día natural a partir de las doce 12:00 de la medianoche hasta las doce 12:00 de la medianoche del día siguiente. Al concederse un día libre significará que cualquier jornada de siete y media (7 ½) horas o parte de éstas comprendidas dentro del período de veinticuatro (24) horas del día natural se considerará como concedida libre.

12. La **CORPORACIÓN** efectuará los pagos de días feriados y horas extras no más tarde de cuarenta y cinco (45) días laborables después de haberse trabajado los mismos.

13. En caso de que un empleado se encuentre en disfrute de licencias por vacaciones regulares o por enfermedad, se le acreditará cualquier día laborable o parte del día laborable declarado libre por ley, por proclama u Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico u Orden del Presidente de los Estados Unidos.

ARTÍCULO 17
CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si por alguna cuestión legal algún tribunal, mediante sentencia final y firme declara nula, o inconstitucional, o en conflicto con la legislación vigente alguna de las cláusulas, secciones o artículos de este Convenio, ello no invalidará el resto del mismo y continuarán rigiendo todas las demás partes con toda su fuerza y vigor, con excepción de la parte afectada. Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá de diez (10) días después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio fue declarada nula o está en conflicto, o sea, incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente Convenio con toda su fuerza y vigor.



ARTÍCULO 18
DELEGADOS DE LA UNIÓN

1. Las partes convienen y acuerdan que la **UNIÓN** tendrá un (1) Delegado en Propiedad y un (1) Delegado Alterno para actuar únicamente en ausencia del primero, en los siguientes pisos, sitios o áreas de trabajo:

A. Oficina Central, Archivo Inactivo, Centro de Cómputos, Taller e Imprenta y Almacén de Farmacia - un (1) Delegado en Propiedad y un (1) Delegado Alterno en cada piso.

B. En las Oficinas Regionales - un (1) Delegado en Propiedad y un (1) Delegado Alterno en cada piso.

C. Hospital Industrial

- 1) Área de Enfermería Graduada y Técnicos de Sala
- 2) Área de Enfermería Práctica y demás personal relacionado en distintos turnos
- 3) Área de Terapistas Físicos y demás personal relacionado
- 4) Área de Terapistas Ocupacionales y demás personal relacionado
- 5) Área de Mantenimiento y Limpieza
- 6) Área de Trabajo nocturno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m.
- 7) Área Administrativa y demás personal relacionado
- 8) Área de Servicios Dietéticos

D. Dispensarios Intermedios

- 1) Dispensario de Cayey
- 2) Dispensario de Guayama
- 3) Dispensario de Coamo
- 4) Dispensario de Manatí
- 5) Dispensario de Yauco
- 6) Dispensario de Utuado
- 7) Dispensario de Corozal
- 8) Dispensario de Fajardo
- 9) Dispensario de Jayuya
- 10) Dispensario de Vieques

E. Cualquier otra Oficina Regional o Dispensario de nueva creación o en aquellas dependencias en que se amplíen los servicios y que amerite la elección o designación de un Delegado.

2. Además de los delegados anteriormente descritos, el Presidente de la **UNIÓN** nombrará dos (2) delegados generales que entenderán en los casos que les encomienda el citado Presidente. El delegado así designado le mostrará a su supervisor inmediato copia escrita de la encomienda y el tiempo que le tomará la misma. En caso de emergencia, el Presidente notificará al Director del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo

o su Representante la designación vía telefónica. La certificación del tiempo utilizado será notificada por escrito posteriormente el próximo día laborable de haberse dado la salida.

3. El Presidente de la **UNIÓN** notificará por escrito al Administrador de la **CORPORACIÓN** el nombre de cada uno de los delegados que se mencionan en los párrafos precedentes, tan pronto hayan sido seleccionados o designados. De igual manera, notificará los cambios que se efectúen en relación con dichos delegados. En ningún momento se autorizará a actuar como delegado a ningún empleado sin que previamente se haya comunicado al Administrador sobre la designación para actuar como tal.

4. La **CORPORACIÓN** concederá a los Delegados, Vocales, Oficiales o representantes de la **UNIÓN**, sin pérdida de paga ni reducción en beneficio de vacaciones, el tiempo de sus labores que sea razonable, cuando tengan que realizar gestiones oficiales de la **UNIÓN** por encomiendas especiales del Presidente o para la atención de quejas. Las encomiendas especiales de los oficiales o representantes serán aquellas que en áreas programáticas y administrativas requieran de cierto conocimiento especializado o pericia en determinada área y para la atención de comités que sean constituidos por ambas partes. Estos informarán a su supervisor inmediato el tiempo que habrán de ausentarse de sus trabajos para gestiones oficiales de la **UNIÓN** y dicho supervisor inmediato, si lo creyere necesario, le requerirá al Presidente de la **UNIÓN** la evidencia de que el empleado efectivamente estaba realizando una encomienda oficial de la Organización Obrera. Dicha evidencia se presentará luego de realizada la encomienda oficial. El delegado y/o vocal notificará a su supervisor que se propone tramitar o atender alguna querrela antes de así hacerlo. El empleado deberá regresar con razonable prontitud a su sitio de trabajo tan pronto haya terminado la encomienda o la atención de la queja. Cuando un delegado esté tomando más tiempo del necesario y razonable en la atención de quejas, será base para que la **CORPORACIÓN** presente el caso a la **UNIÓN**. Si la **UNIÓN** no tomara acción inmediata para evitar la mala utilización del tiempo concedido a los delegados, la **CORPORACIÓN** someterá el caso al Comité de Querellas. BAC

5. Mientras el delegado en propiedad esté atendiendo un asunto, no podrán actuar con relación al mismo ni el delegado alterno, ni el general, excepto cuando el delegado general le presente al supervisor inmediato evidencia escrita de que el Presidente de la **UNIÓN** le ha encomendado el bregar con ese asunto específico.

6. Los delegados y/o vocales que no cumplan con el procedimiento aquí establecido, se le descontará de su licencia anual el tiempo que utilicen.

7. La tramitación de querellas se realizará de tal forma que no se interrumpa el servicio que proveen los empleados no relacionados con la querrela.



ARTÍCULO 19 LICENCIAS

Sección Una: Licencia Anual (Vacaciones)

1. La **CORPORACIÓN** reconoce que las vacaciones han sido instituidas para permitirle a los empleados disfrutar de un período de descanso al año. En tales circunstancias la **CORPORACIÓN** no privará de sus vacaciones anuales para descanso a los empleados cubiertos por este Convenio, no importa el carácter de su nombramiento. Para poder disfrutar de este beneficio el empleado deberá haber cumplido un período mínimo de un año de servicio.

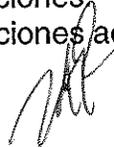
2. Todos los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a acumular licencia anual a razón de dos y medio (2 ½) días por cada mes de servicio en la **CORPORACIÓN**, con paga completa, hasta un total de treinta (30) días laborables anuales. Durante el último año de servicio aquellos empleados que se acojan a los beneficios del Retiro por años de servicio acumularán a razón de tres (3) días por cada mes de servicio.

3. Cuando un empleado por necesidades del servicio o por justa causa no pudiese tomar sus vacaciones acumuladas que le corresponden disfrutar durante el año, tales vacaciones no utilizadas podrán tomarse durante el año calendario siguiente.

4. El empleado que interese disfrutar de sus vacaciones anuales, firmará y someterá la solicitud a la **CORPORACIÓN** con por lo menos veinte (20) días de anticipación. Al radicarse la solicitud de licencia anual para descanso, la **CORPORACIÓN** vendrá obligada a realizar los trámites correspondientes para pagar por anticipado dichas vacaciones al tipo regular de salario del empleado. Será suficiente la radicación del formulario correspondiente para que la **CORPORACIÓN** proceda a realizar el trámite para efectuar dicho pago. La entrega del cheque se hará cuarenta y ocho (48) horas antes de que el empleado se vaya de vacaciones. 

5. Todo empleado que tenga vacaciones acumuladas tendrá derecho a disfrutar de treinta (30) días de vacaciones anuales y ningún funcionario podrá impedir el disfrute de este derecho. Si la Administración tuviere razones justificadas para no conceder vacaciones regulares anuales, discutirá el asunto con el empleado.

6. La **CORPORACIÓN** podrá conceder vacaciones anuales en exceso de treinta (30) días laborables hasta un máximo de sesenta (60) días en cualquier año a los empleados que tengan suficiente licencia acumulada para ello.

7. La contabilidad de la licencia anual se llevará por año natural y la **CORPORACIÓN** vendrá obligada anualmente a indicarle a cada empleado el balance acumulado. Igualmente, reflejará esta información en los formularios utilizados para la concesión de vacaciones. Durante el mes de enero, la **CORPORACIÓN** pagará a cada empleado las vacaciones acumuladas en exceso de noventa (90) días. 

La **CORPORACIÓN** notificará al empleado aquellos días que la Oficina de Licencias ha cargado como ausencia al balance de vacaciones regulares o por enfermedad. Esta notificación se hará por escrito trimestralmente, salvo el caso en que ocurra alguna emergencia o situación particular la cual le requiera que un empleado solicite el balance antes de los tres (3) meses.

8. Durante la vigencia de este Convenio la **CORPORACIÓN** pagará a todo empleado, que así lo solicite, la porción de vacaciones regulares acumuladas de conformidad con lo que a continuación se dispone. Efectivo a la fecha de la firma de este Convenio, los empleados podrán solicitar la liquidación en efectivo de la porción de vacaciones regulares acumuladas en exceso de veinticinco (25) días no más tarde del 30 de agosto de cada año durante la vigencia de este Convenio. De no mediar solicitud alguna, la **CORPORACIÓN** no efectuará el pago y procederá a acumular las mismas. Este pago se efectuará en la primera quincena del mes de octubre. La liquidación de vacaciones regulares se hará utilizando el sueldo mensual multiplicado por doce (12) meses y dividido entre 1,950 horas anuales, el resultado será el salario por hora y se multiplicará por siete y media (7 ½) horas diarias por la cantidad de días acumulados.

La **CORPORACIÓN** podrá liquidar las vacaciones acumuladas en exceso de treinta y cinco (35) días en cualquier momento en que un empleado justifique de manera fehaciente una necesidad familiar apremiante y la disponibilidad de fondos. El empleado someterá a la Oficina de Recursos Humanos la solicitud de pago mediante el formulario correspondiente aprobado por la Oficina de Normas y Procedimientos.

9. Las vacaciones que los empleados tengan acumuladas al firmarse este Convenio serán reconocidas por la **CORPORACIÓN** como un derecho adquirido.

10. La **CORPORACIÓN** fijará la fecha en que los empleados disfrutarán de sus vacaciones en acuerdo con éstos y con las necesidades del servicio. Cada empleado vendrá obligado a tomar cinco (5) días consecutivos mínimos, a tal fin, la **CORPORACIÓN** formulará un programa anual de vacaciones. La **CORPORACIÓN** establecerá dicho programa en forma equitativa y justa sin perjudicar ni conceder privilegios a ningún empleado en particular. Los empleados podrán disfrutar de vacaciones regulares durante la época navideña de acuerdo a las necesidades del servicio y la política gubernamental que se establezca. La **CORPORACIÓN**, hasta donde sea posible, alternará las vacaciones de verano de tal manera que los empleados puedan disfrutar por igual de sus vacaciones en la referida época.

11. Se acreditará licencia de vacaciones por el tiempo que un empleado disfrute de licencia con sueldo para cualquier fin, siempre y cuando dicho empleado regrese al servicio al finalizar el período de vacaciones. Este crédito se hará después que el empleado se reinstale en su puesto; nunca antes de concedérsele la licencia o mientras disfrute de la misma.

12. La **CORPORACIÓN** no llamará a trabajar a un empleado que esté disfrutando de vacaciones, pero si tal caso fuera absolutamente necesario se le pagará el doble su tipo regular por hora. Bajo ninguna circunstancia los supervisores harán arreglo de tiempo compensatorio con los empleados.



13. En circunstancias especiales la **CORPORACIÓN** podrá anticipar la licencia anual a los empleados regulares que hayan trabajado más de un (1) año en la **CORPORACIÓN**. Esta licencia anticipada no excederá de sesenta (60) días. La **CORPORACIÓN** podrá extender dicha licencia sujeto a las necesidades del servicio y por razones justificadas por un término de sesenta (60) días laborables. Cada caso será estudiado por la Oficina de Personal conforme a sus méritos.

14. La **CORPORACIÓN** pagará a los empleados cubiertos por este Convenio, al momento de éstos cesar en el servicio, todas las vacaciones anuales que tengan acumuladas. Dicho pago se efectuará al momento de la separación del servicio por cualquier causa, incluyendo destitución o cualquier otra.

15. En caso de muerte de un empleado, la **CORPORACIÓN** pagará a sus herederos, el importe de la licencia regular que tenía acumulada dicho empleado al momento de su muerte. Heredero significa las personas con derecho a recibir los bienes y deudas de un causante, conforme a las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico, y conforme a los procedimientos del Departamento de Hacienda.

16. En aquellos casos en que el empleado desee disfrutar sus vacaciones regulares durante dos (2) períodos en el mismo año, podrá hacerlo conforme lo dispuesto en el inciso diez (10) de esta Sección.

Sección Dos: Licencia Funeral

1. En caso de fallecimiento de un familiar de los empleados cubiertos por este Convenio, la **CORPORACIÓN** le concederá libre con paga, sin cargo a sus vacaciones acumuladas o a su licencia por enfermedad, a partir de la fecha de fallecimiento o entierro, los días consecutivos que en adelante se detallan:

a) Cinco (5) días laborables - cónyuge, hijos e hijos de crianza, padre y madre biológico o de crianza.

b) Tres (3) días laborables - hermanos biológicos o de crianza, tíos, abuelos, nietos, suegros, yernos, nueras y sobrinos.

c) Dos (2) días laborables – cuñados.

En caso de fallecimiento de cualquier otro familiar que no sea de los especificados anteriormente, el empleado podrá solicitar y la **CORPORACIÓN** concederá licencia con cargo a sus vacaciones.

2. Cuando ocurra la muerte de un empleado de la **CORPORACIÓN**, el Presidente de la **UNION** o su representante autorizado podrá solicitar al Administrador o a su representante para que le conceda, y éste podrá conceder, permiso a un número de empleados que no excederá de ocho (8) en las Regiones y Dispensarios, diez (10) en la Oficina Central y Hospital Industrial para que asistan al hogar o a la funeraria y al entierro de dicho empleado fenecido sin descuento de sus vacaciones o de licencias de clase alguna.

3. Cuando el fallecimiento ocurriera fuera del país y el funeral se llevara a cabo en Puerto Rico, la **CORPORACIÓN** concederá al empleado licencia para funeral a partir de la fecha del arribo del féretro a la Isla.

4. Cuando el fallecimiento ocurra mientras el empleado esté disfrutando de una licencia por enfermedad y/o vacaciones regulares, se le acreditará la licencia de funeral sin perjudicar la licencia en uso.

Sección Tres: Licencia Militar

Se concederá licencia militar conforme a lo siguiente:

1. Adiestramiento de Guardia Nacional

a. Se reconoce el derecho a licencia militar. De conformidad se concederá licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural a los empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva de los Estados Unidos, durante el período en el cual estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho servicio militar activo federal o estatal, fuere en exceso de treinta (30) días, el empleado podrá completar el período de entrenamiento anual o en escuela militar con cargo a la licencia de vacaciones acumuladas a que tenga derecho y de no tener crédito de licencia a su favor, se le concederá licencia sin sueldo.

2. Llamadas a Servicio Militar Activo Estatal o Federal

a. Se concederá licencia militar con paga en los casos de empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador a Servicio Militar Activo Estatal, cuando la seguridad pública lo requiera o en situaciones de desastres causados por la naturaleza o cualquier otra situación de emergencia conforme a las disposiciones del Código Militar (Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969) por el período autorizado.

b. Se concederá licencia militar con paga en los casos de empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Presidente y/o Congreso de los Estados Unidos de América a servicio militar temporero cuando la seguridad pública lo requiera o en caso de emergencia.

3. Servicio Militar Activo

a. Se le concederá licencia militar sin paga a cualquier empleado que sea llamado a prestar servicio militar activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América conforme a las disposiciones de la Ley de Servicio Federal, por el período de tiempo que comprenda el juramento inicial de la División de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América al

cual ingrese. Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar el período de servicio que su juramento inicial le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando a esta licencia. El empleado no acumulará licencia por vacaciones ni por enfermedad mientras disfrute de esta licencia.

4. Al solicitar una licencia militar, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que base su solicitud o cualesquiera otra evidencia requerida por la **CORPORACIÓN**.

5. Los empleados en uso de licencia a tenor con los incisos 1 y 2 de este Artículo, acumularán licencia de vacaciones y de enfermedad. Este crédito se hará después que el empleado regrese a su trabajo.

6. Los empleados unionados que sean llamados a prestar servicios en las Fuerzas Armadas de Norteamérica tendrán derecho a recibir todos los aumentos, reasignaciones y beneficios inherentes al puesto a la fecha de su reinstalación.

Sección Cuatro: Licencia por Maternidad

1. A las empleadas en estado grávido se les concederá un período de seis (6) semanas de reposo antes del alumbramiento y otras seis (6) semanas después del mismo, con paga completa durante esas doce (12) semanas a su tipo regular de salario. Se entenderá por alumbramiento el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por vía natural o extraída legalmente mediante procedimientos quirúrgicos – obstétricos. Alumbramiento comprenderá también cualquier parto prematuro, el malparto o aborto involuntario, inducido legalmente por facultativo médico. 

Tan pronto la empleada tenga conocimiento de su embarazo, vendrá obligada a someter a Recursos Humanos de la **CORPORACIÓN** un certificado médico haciendo constar su estado de embarazo y la fecha probable del alumbramiento. Las empleadas en estado de embarazo podrán continuar trabajando hasta que su médico lo considere posible. La licencia por maternidad le será acreditada tomando en consideración la fecha en que la empleada comience el disfrute de la misma.

2. La solicitud de licencia por maternidad deberá presentarse con por lo menos diez (10) días calendario de anticipación a la fecha en que habrá de comenzar a disfrutarse dicha licencia y tendrá que ser acompañada de un certificado médico indicando la fecha aproximada en que tendrá el alumbramiento, salvo en alumbramientos prematuros.

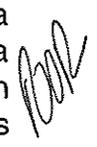
El pago correspondiente a los días de reposo prenatal y post-natal, se hará efectivo al comenzar la empleada embarazada dicha licencia, a petición de ésta. Dicha petición deberá radicarse con veinte (20) días laborables de antelación a la fecha en que comenzará a disfrutar de la licencia por maternidad.

3. Si el alumbramiento se produjere antes de haber la empleada disfrutado de las seis (6) semanas de reposo, se extenderá el período de reposo después del alumbramiento, hasta completar el período total de reposo de doce (12) semanas. 

4. Si el alumbramiento se produjere después de las seis (6) semanas concedidas para reposo o si sobreviene a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiera regresar al trabajo, se extenderá la licencia por maternidad por un período que no excederá de seis (6) semanas después del alumbramiento para restablecerse de su enfermedad, siempre que antes de terminar el período de reposo de doce (12) semanas la empleada presente un certificado médico indicando la fecha del alumbramiento o haciendo constar la incapacidad para reintegrarse al trabajo por motivo de enfermedad producida como consecuencia del alumbramiento, según fuere el caso. Este período adicional a las doce (12) semanas se cargará a licencia por enfermedad. Si no tuviera licencia por enfermedad acumulada, se cargará a licencia por vacaciones acumuladas, si alguna le correspondiere. Si agotadas las anteriores licencias la complicación continuare, la empleada tendrá derecho a licencia sin sueldo o a solicitar vacaciones adelantadas. En ningún caso las licencias autorizadas excederán de un (1) año.

5. La Corporación concederá cinco (5) días laborables con paga en caso de empleadas que se sometan a operaciones de esterilización. Dichos días se concederán sin cargos a vacaciones acumuladas o licencia de clase alguna. La empleada estará obligada a someter la evidencia médica necesaria a su supervisor inmediato para sustentar el uso de esta licencia.

6. Cuando se trate de un embarazo ectópico, la empleada tendrá derecho al disfrute de la licencia por maternidad que se dispone en este Artículo.

7. Las unionadas que aborten y que lo justifiquen médicamente a la **CORPORACIÓN**, tendrán derecho al disfrute y concesión de tres (3) semanas de la licencia por maternidad. Este tipo de licencia no se concederá más de dos (2) veces en un período de doce (12) meses. Si el aborto, conforme a certificación médica, produce los mismos efectos fisiológicos de un alumbramiento a término completo, la empleada reclamará los beneficios de maternidad de un alumbramiento y la **CORPORACIÓN** los otorgará. 

8. Los beneficios contenidos en este Artículo serán extensivos, en lo aplicable a las madres adoptantes. Toda empleada que adopte a un menor, a tenor con la legislación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o de cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia por maternidad a sueldo completo que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. En este caso la licencia empezará a contar a partir de la notificación del derecho de adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar.

9. Para cumplir con el requisito de residencia, en caso de proceso de adopción en países extranjeros que requieran la convivencia del adoptante, dentro del territorio nacional del adoptado, la **CORPORACIÓN** podrá conceder un período adicional con cargo a su licencia de vacaciones regulares.

Sección Cinco: Licencia por Paternidad

1. A partir del nacimiento del hijo o hija o la fecha en que la madre sea dada de alta del Hospital, el padre tendrá derecho al disfrute de cinco (5) días laborables con paga sin cargo a vacaciones. Este beneficio aplicará también en caso de adopción, 

esterilización o a la fecha de ocurrencia de un aborto. El empleado unionado deberá someter el certificado de nacimiento correspondiente para ser acreedor de este tipo de licencia.

2. El empleado tendrá este derecho si está legalmente casado o cohabita con la madre del menor.
3. La licencia por paternidad de cinco (5) días será también en beneficio a los padres que adopten a un niño de cinco años o menos, entendiéndose que esta licencia se otorgará a partir de que se produzca un decreto judicial acreditativo a los efectos de que el menor ingrese al núcleo familiar.
4. Se le extiende el derecho de licencia por paternidad a todo aquel empleado que adopte a un menor, ya sea junto a su cónyuge o individualmente.
5. En el caso de que su pareja sufriese un aborto natural al empleado se le concederá el beneficio de esta licencia. El empleado deberá someter evidencia para ser acreedor de esta licencia.
6. La **CORPORACIÓN** concederá cinco (5) días laborables con paga en caso de empleados que se sometan a operaciones de esterilización. Dichos días se concederán sin cargos a vacaciones acumuladas o licencia de clase alguna. El empleado estará obligado a someter la evidencia médica necesaria a su supervisor inmediato para sustentar el uso de esta licencia.

Sección Seis: Licencia por Enfermedad

1. Todos los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) por cada mes de servicio, excepto en el último año de servicio que acumulará a razón de dos (2) días. El exceso de ciento veinte (120) días se pagará al 15 de febrero de cada año natural.

2. Dicha licencia se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado, o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. En casos de enfermedad prolongada, cuando el empleado hubiere agotado la licencia por enfermedad, podrá hacer uso de la licencia de vacaciones que tuviere acumulada, si alguna. Cualquier empleado que se ausente del trabajo por motivos de enfermedad por tres días o más, someterá un certificado médico a su regreso.

3. Para los efectos del cómputo de la licencia por enfermedad, el sábado no se considerará como día laborable a los empleados de la jornada regular.

4. Durante la vigencia de este Convenio la **CORPORACIÓN** pagará a todo empleado, que así lo solicite, la porción de licencia por enfermedad acumulada de conformidad con lo que a continuación se dispone. Efectivo a la fecha de la firma de este Convenio, los empleados podrán solicitar la liquidación en efectivo de la porción de licencia por enfermedad acumulada hasta un máximo de veinticinco (25) días no más tarde del 1 de febrero de cada año durante la vigencia de este Convenio.

De no mediar solicitud alguna, la **CORPORACIÓN** no efectuará el pago y procederá a acumular las mismas. Este pago se efectuará en la primera semana de abril de cada año.

La **CORPORACIÓN** podrá liquidar los días por enfermedad acumulado en cualquier momento en que un empleado lo solicite y justifique de manera fehaciente la razón para la solicitud de la misma. Además se considerará que la disponibilidad de fondos así lo permita. El empleado someterá a la Oficina de Recursos Humanos para su aprobación, la solicitud de pago mediante el formulario correspondiente aprobado por la Oficina de Normas y Procedimientos.

5. La licencia por enfermedad que tengan acumulada los empleados a la firma de este Convenio, le será reconocida por la **CORPORACIÓN**, excluyendo sábado, domingo y días feriados a los empleados de la jornada regular.

6. La **CORPORACIÓN** podrá conceder licencia adelantada hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días laborables en caso de accidente del trabajo, en caso de enfermedad ocupacional o en caso de enfermedad que el empleado justifique medicamente a satisfacción de la **CORPORACIÓN**. Este adelanto se hará cuando el empleado hubiera agotado la licencia por enfermedad y la licencia por vacaciones que tuviere acumulada. El total de la licencia así anticipada será cargada contra las subsiguientes acumulaciones de vacaciones y licencia por enfermedad simultáneamente, con el fin de que el anticipo hecho por la **CORPORACIÓN** sea recobrado con la mayor brevedad. En caso de que la solicitud del anticipo mencionado fuere denegada por la **CORPORACIÓN**, la **UNIÓN** o el unionado tendrá la oportunidad de cuestionar la decisión de la **CORPORACIÓN** ante el Comité de Querellas.

7. Todo empleado a quien se le hubiere anticipado licencia por enfermedad y se separe voluntariamente o involuntariamente de la **CORPORACIÓN** antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar a la **CORPORACIÓN** cualquier suma de dinero que quedare en descubierto por concepto de tal licencia anticipada, en proporción al salario vigente a la fecha en que se disfrutó de tal beneficio.

8. Para los efectos de computar el pago de los veinticinco (25) días de la licencia por enfermedad acumulada, se utilizará el período comprendido entre el 28 de febrero del año vigente y 27 de febrero del año anterior. En tal caso dichos días serán cargados a la licencia por enfermedad que tenga acumulada de los años anteriores, y si el empleado no tuviere licencia acumulada entonces se tomará en consideración los días que estuvo ausente de la licencia acumulada durante el año. El pago de la compensación de dichos veinticinco (25) días se determinará a base de la compensación regular anual que reciba el empleado dividido entre mil novecientas cincuenta (1,950) horas.

9. Los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a que se les pague una suma global de dinero por la licencia por enfermedad que tuvieran acumulada a su separación del servicio por cualquier causa. Esta suma global por concepto de dicha licencia se pagará a razón del sueldo que el funcionario o empleado estuviere devengando al momento de su separación del servicio, independientemente de los días que hubiere

disfrutado de licencia durante el año. En caso de muerte de dicho empleado, se les pagará el importe de dicha licencia a sus beneficiarios.

10. El empleado deberá firmar, al regresar al trabajo, el formulario correspondiente cada vez que se ausente por enfermedad.

11. La **CORPORACIÓN** mantendrá un registro de la licencia por enfermedad acumulada por cada empleado cubierto por este Convenio y anualmente durante el mes de diciembre notificará a cada empleado la licencia que tenga acumulada.

Sección Siete: Licencia Judicial

1. Los empleados citados oficialmente para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscalía, Organismo Administrativo o Agencia Gubernamental y Cámaras Legislativas, tendrán derecho a disfrutar la licencia por el tiempo que estuvieren ausentes de su trabajo con motivo de tales citaciones, sin que se reduzca su paga o sus vacaciones regulares o licencia por enfermedad. En caso de infracciones de tránsito, el tiempo concedido nunca será mayor de cuatro (4) horas por cada citación y comparecencia al tribunal, disponiéndose que se reportará a su trabajo tan pronto termine su gestión en el tribunal. El empleado someterá evidencia a su supervisor inmediato o al Director de Personal, en la cual se consigne el tiempo dedicado a su gestión en el tribunal.

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

3. Servicio de Jurado - El empleado unionado que sea llamado a servir como jurado en un Tribunal de Justicia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y en el Tribunal Federal, tendrá derecho a disfrutar de licencia con paga y a recibir compensación por dieta y millaje conforme a la reglamentación establecida en la Corporación a estos fines. En los casos en que el empleado unionado se encuentre disfrutando de una licencia de vacaciones tendrá derecho a extender el término de su licencia durante el mismo tiempo que hubiere servido como jurado. La **CORPORACIÓN** tendrá facultad para gestionar del tribunal correspondiente el que el empleado sea excusado de prestar este servicio.

En el caso en que el empleado, estando sirviendo como jurado, sea excusado por el tribunal por períodos de uno o varios días, éste deberá reintegrarse a su trabajo. Excepto en situaciones especiales, tales como: agotamiento o cansancio del empleado que se atribuya a su servicio como jurado, por razón de sesiones de larga duración o nocturnas, en cuyo caso se le cargarán las ausencias correspondientes a la licencia de vacaciones acumuladas por el empleado. En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumuladas, se le anticipará la misma.



Sección Ocho: Sustitución de Vacaciones Anuales para Descanso por Licencia de Enfermedad

Cuando un empleado cubierto por este Convenio se encuentre disfrutando de vacaciones anuales para descanso y se enferme por un período de tres (3) días o más laborables consecutivos, los días laborables de acuerdo con su programa de trabajo comprendido dentro de dicho período serán cargados a licencia por enfermedad, siempre y cuando el empleado acredite dicha enfermedad mediante certificado médico.

Sección Nueve: Licencia Sin Sueldo

Por razones de mérito, y sujeto a las necesidades del servicio, la **CORPORACIÓN** podrá conceder licencia sin sueldo hasta un máximo de dos (2) años a los empleados regulares con más de dos (2) años de servicio que hayan agotado sus vacaciones regulares. Estarán sujetos a sanciones disciplinarias los empleados que estando acogidos a la licencia sin sueldo trabajen para otro patrono. Si las razones que motivaron para que se le concediera la licencia sin sueldo al empleado dejare de existir, el empleado vendrá obligado a reportarse a su lugar de trabajo tan pronto dichas razones dejaren de existir.

Sección Diez: Licencia por Desastres Naturales

A. Desastres Naturales

1. En aquellas dependencias de la **CORPORACIÓN** donde por recomendación de las autoridades gubernamentales se ordene a los empleados a suspender labores ya comenzadas por causa de fuerza mayor, como por ejemplo, tormenta, huracán, inundaciones, terremotos, fuegos y otros, el tiempo del cese se considerará como si estuviera trabajando mientras dure la suspensión de labores para dicho día. Cuando un empleado se vea imposibilitado de llegar a su área de trabajo como consecuencia de un desastre natural y/o emergencia nacional, reconocido como tal por las autoridades gubernamentales, la **CORPORACIÓN** no descontará de ningún tipo de licencia el tiempo que dicho empleado tome en lograr acceso a su área de trabajo.

2. Si como resultado del desastre natural se suspenden los servicios esenciales, la Corporación tomara las medidas que correspondan para proteger la salud y seguridad de los empleados. En el caso del Hospital Industrial, se tomarán las medidas correspondientes para que los servicios no se vean afectados. En estas situaciones se seguirá el Plan de Contingencia diseñado.

B. Averías

1. Con el propósito de proteger la salud y seguridad de los empleados, cuando ocurran averías que no sean catalogadas como desastres naturales tales como: la falta de energía eléctrica, servicios de agua potable, aire acondicionado y otras; de ocurrir la avería en horas de la mañana y transcurrido el término de dos (2) horas, se suspenderán las labores temporalmente y regresarán a la 1:00 de la tarde. De continuar la avería en horas de la tarde, las labores se suspenderán una vez transcurrido el período de tiempo de una (1) hora. De ocurrir la avería en horas de

la tarde y transcurrido el término de hora y cuarenta y cinco minutos, se suspenderán las labores hasta el próximo día laborable.

Esto aplica a los empleados en todos los horarios establecidos.

En casos de emergencia como escapes de gas o emanaciones tóxicas, se suspenderán inmediatamente las labores en las áreas afectadas por el tiempo que las partes entiendan razonable.

Sección Once: Licencia Escolar

1. La **CORPORACIÓN** concederá a sus empleados, sin reducción de su paga o balances de licencias, ocho (8) horas laborables durante cada semestre escolar, cuando a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos, para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar. De excederse el empleado del término de las ocho (8) horas aquí establecido, el exceso se descontará de la licencia correspondiente que éste tenga acumulada. Estas horas podrán ser fragmentadas. El empleado, mediante una certificación de las autoridades escolares, evidenciará la comparecencia a la misma.
2. La **CORPORACIÓN** autorizará, además del tiempo concedido en el párrafo anterior, siete y media (7 ½) horas adicionales para participar de los actos de graduación de cada uno de sus hijos. El padre empleado o custodio legal, mediante una certificación de las autoridades escolares, evidenciará la comparecencia a los mismos.
3. Cuando se trate de hijos que requieran de educación especial y se solicite la presencia de los padres para evaluaciones y/o adiestramientos para facilitar el proceso de aprendizaje, la **CORPORACIÓN** concederá siete horas y media (7 ½) por semestre escolar sin cargo a licencia alguna para que el empleado asista. El empleado mediante una certificación de las autoridades escolares evidenciará la comparecencia.

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

Sección Doce: Licencia con Paga para Representar a Puerto Rico en Competencias Deportivas dentro o fuera del País

1. Se establece una licencia deportiva especial para los miembros de la Unidad Apropiable que estén debidamente certificados por el Comité Olímpico o Federaciones Afiliadas al Comité Olímpico de Puerto Rico como competidores, jueces, árbitros, delegados y profesionales de la salud para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales.

Sección Trece: Licencia con Paga para Representar a la CORPORACIÓN en Actividades Deportivas dentro o fuera del País

1. Se concederá esta licencia a los empleados de la **UNIÓN** que sean miembros de los equipos deportivos reconocidos por la **CORPORACIÓN**.
2. Para ser acreedor a este privilegio, el empleado deberá gozar de un récord satisfactorio de asistencia y puntualidad, según certificado por la Oficina de Licencia, este será expedido no más tardar de un día laborable.
3. Los delegados y/o dirigentes de los equipos disfrutarán de esta licencia para participar en reuniones de coordinación o talleres de capacitación deportiva, por el término que sea necesario, luego de recibirse la verificación adecuada.
4. Los miembros de los equipos podrán disfrutar anualmente de una licencia con paga y sin cargo a licencia alguna para participar en actividades deportivas fuera de Puerto Rico mientras dure la representación.
5. Los miembros de los equipos podrán disfrutar de licencia con paga para participar en actividades deportivas auspiciadas por la **CORPORACIÓN** y/o cualquier otra entidad gubernamental, hasta un máximo de cinco (5) días anuales.

Sección Catorce: Licencia para servicios voluntarios a la Oficina de Manejo de Emergencias (Defensa Civil) en casos de desastres:

1. Se concederá licencia con paga por el tiempo que un empleado preste servicios voluntarios a la Oficina de Manejo de Emergencias en casos de desastres o por razones de adiestramientos cortos que le sean requeridos oficialmente por dicho organismo.
2. Para ser acreedor de esta licencia, el empleado deberá presentar evidencia de que ha prestado dichos servicios. Esta será firmada por el Director de la Oficina de Manejo de Emergencias o en su defecto, por el Director Regional de la misma. Dicha evidencia será presentada a la **CORPORACIÓN** antes de prestar los servicios o a la brevedad posible.

Sección Quince: Licencia Médico Familiar

La **CORPORACIÓN** concederá licencia sin sueldo hasta un máximo de doce (12) semanas al unionado que mediante certificado médico justifique la necesidad de cuidado directo a padres, cónyuges e hijos.

Esta licencia se otorgará de conformidad con lo dispuesto en la Ley Médico Familiar de 1993 (Family and Medical Leave Act of 1993) (29 USC 2611-2654). Durante el tiempo de esta licencia, el unionado tendrá derecho a continuar con el plan médico.

Sección Dieciséis: Licencia Para Donar Sangre

La **CORPORACIÓN** concederá licencia con paga, por cuatro (4) horas al año para acudir a donar sangre (Ley #154 del 11 de agosto de 2000).

Sección Diecisiete: Licencia Para Renovar Licencia De Conducir

La **CORPORACIÓN** concederá dos (2) horas laborables sin cargo a licencia alguna y con paga para renovar la licencia de conducir.

Sección Dieciocho: Licencia para Tratamientos

La **CORPORACIÓN** podrá conceder tiempo al empleado unionado sin cargo a licencia alguna, para comparecer a procedimientos judiciales o tratamientos relacionados que se le requieran a un hijo menor de edad como parte de su proceso de rehabilitación. El empleado notificará a su supervisor sobre su cita y presentará evidencia sobre su comparecencia.

Sección Diecinueve: Licencia por Enfermedad Catastrófica y/o Enfermedad Terminal

En los casos de enfermedades catastróficas y/o terminales, según definidas por el Departamento de Salud, luego del empleado haber agotado los días de licencia por enfermedad, la **CORPORACIÓN** podrá conceder tiempo sin cargo a otro tipo de licencia para tratamientos específicos y/o citas con médicos y/o laboratorios. En el caso de enfermedades catastróficas, esta licencia no excederá de dos días por mes; de tratarse de enfermedades terminales, se podrá conceder un máximo de cuatro días mensuales. Esta licencia no es acumulable. 

Los empleados unionados podrán ceder de sus vacaciones acumuladas días adicionales para estos propósitos.

Sección Veinte: Licencia Especial para Renovar Licencia Profesional

La **CORPORACIÓN** concederá hasta un máximo de dos (2) horas laborables al año, sin cargo a licencia alguna y con paga, para realizar los trámites necesarios con el fin de renovar la licencia profesional de los empleados del área de la salud y a los peritos electricistas, que así se le requiera para llevar a cabo sus funciones. Las dos (2) horas laborables al año, no incluirán el tiempo de viaje requerido para aquellos empleados que se encuentran lejos de las oficinas concernidas.

Todo empleado cuya licencia haya expirado no podrá trabajar hasta que presente evidencia fehaciente de haber renovado la misma. El empleado tendrá hasta un máximo de cinco (5) días laborables para presentar evidencia. El periodo que esté sin prestar servicio será cargado a su licencia regular, de no tener balance de licencia regular, se lo podrá conceder una licencia sin sueldo.



Sección Veintiuno: Licencia con Paga para Vacunar a Hijos

- a. La **CORPORACIÓN** concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio Colectivo, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos mientras sean menores de edad, en una institución gubernamental o privada.
- b. La licencia se extenderá hasta un máximo de dos (2) horas previo acuerdo con el supervisor, cada vez que sea necesario y según se indiquen en la tarjeta de inmunización. Este beneficio será por cada uno de los hijos.
- c. El empleado hará uso juicioso de esta licencia. De no presentar evidencia se cargará a licencia regular.

Sección Veintidós: Licencia para Participar en Actividades de los Colegios de Profesionales de Salud

La **CORPORACIÓN** concederá tiempo, que no excederá de un día laborable al año sin cargo a vacaciones alguna para que el empleado que así lo solicite pueda participar en las actividades que celebren los colegios de los Profesionales de la Salud, tales como Enfermeras (os), Farmacéuticos (as), Terapistas Físicos, Terapistas Ocupacionales, Trabajadores Sociales y otros como parte de su asamblea. Se tomarán las medidas para no afectar los servicios a los lesionados. En el caso del Hospital Industrial, las partes proveerán para el mantenimiento de los servicios sin que se afecte el funcionamiento eficiente del Hospital.

Sección Veintitrés: Licencia para Asistir a Graduación Universitaria

La **CORPORACIÓN** concederá un (1) día sin cargo a licencia ni reducción de salario alguno para que el empleado estudiante pueda asistir a su graduación universitaria.

Sección Veinticuatro: Licencia para Asistir a Reunión de Junta de Directores o Comités de Cooperativas

La **CORPORACIÓN** es una entidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se identifica con los postulados del movimiento del Movimiento Cooperativo Puertorriqueño. Se reconoce que esta actividad propende al desarrollo individual y familiar que redunde en el bienestar de la población.

De conformidad con lo anterior se dispone que cuando algún unionado ocupe un puesto en la Junta de Directores o Comités de las distintas Cooperativas que existen en la Corporación tendrá derecho a la concesión de hasta un máximo de tres y media (3 ½) horas mensuales sin cargo a licencia alguna para asistir a las reuniones de dicha Junta o Comité. Estas horas no serán acumulables. Las Cooperativas informarán al Área de Relaciones Laborables y ésta, a su vez, a los supervisores de los empleados el día en que se celebrarán estas reuniones. El empleado evidenciará su comparecencia a las reuniones mediante una certificación expedida por la Cooperativa.



ARTÍCULO 20 RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS

A. Reclasificación de Puestos por Estudio

1. Todo trabajador dentro de la unidad apropiada tendrá derecho a radicar por escrito ante el Área de Recursos Humanos o en las Oficinas de Servicios Administrativos en las Regiones o Dispensarios y Oficina de Personal en el Hospital Industrial, con copia al supervisor inmediato y a la **UNIÓN**, solicitud de reclasificación del puesto que ocupa cuando haya ocurrido un cambio en los deberes y responsabilidades del mismo como resultado de cambios en los procesos, en la tecnología, técnicas, principios, prácticas o leyes relacionadas con sus tareas, que a su mejor entender justifiquen cambiar la clasificación actual del puesto que ocupa.

2. Toda solicitud de reclasificación de puesto debe estar acompañada del "Cuestionario de Clasificación" debidamente completado por el empleado.

3. El empleado entregará al supervisor inmediato el "Cuestionario de Clasificación" debidamente completado. El supervisor, en el término de tres (3) días laborables, completará su parte del formulario y lo someterá al Área de Recursos Humanos. De no cumplir el supervisor en dicho término, el empleado podrá someter el cuestionario directamente al Área de Recursos Humanos.

4. Dentro de cuarenta y cinco (45) días de haber recibido la solicitud de reclasificación, el Área de Recursos Humanos realizará un estudio del puesto, utilizando para ello los métodos que considere necesarios, tales como: entrevistas, inspección en el lugar de trabajo del empleado, examinar y obtener evidencia de ejemplos de trabajo y cualquier otro método que permita obtener información para determinar la clasificación correcta del puesto, conforme al sistema de evaluación vigente.

5. Dentro del término establecido, el Área de Recursos Humanos notificará su determinación al empleado con copia al Presidente de la **UNIÓN**, por correo certificado o mediante acuse de recibo por entrega personal. De esa determinación o transcurrido el término sin que el Área de Recursos Humanos haya notificado su decisión al empleado, el empleado y la **UNIÓN** tendrán veinte (20) días a partir del vencimiento del término o la notificación denegando la solicitud para solicitar una vista ante el Comité de Reclasificación.

6. Si transcurrieran los cuarenta y cinco (45) días laborables que aquí se disponen y el Área de Recursos Humanos no ha decidido el caso, el Comité de Reclasificación asumirá jurisdicción, quedando el Área de Recursos Humanos imposibilitada de actuar.

B. Reclasificación de Puestos por Norma

1. Todos los trabajadores dentro de la unidad apropiada tendrán derecho a solicitar por escrito en el Área de Recursos Humanos una reclasificación por norma, siempre que la clase de puesto que ocupa sea uno de los incluidos en el Plan de Clasificación y Retribución. El empleado radicará la solicitud y no tiene que justificar la misma. El empleado tiene que

cumplir con lo dispuesto en el Plan de Clasificación y Retribución vigente para tener derecho a una reclasificación por norma.

2. En la reclasificación por norma, el Área de Recursos Humanos, una vez radicada la solicitud, determinará si ésta procede y notificará la decisión al empleado, con copia a la **UNION** por correo certificado o mediante acuse de recibo por entrega personal, dentro de un término de cuarenta y cinco (45) días laborables a partir del recibo de la solicitud en el Área de Recursos Humanos.

3. En caso de que la solicitud de reclasificación por norma sea denegada, el empleado y la **UNIÓN** tendrán diez (10) días a partir de la fecha de recibo para pedir una vista ante el Comité de Reclasificación.

4. En los casos de reclasificación por norma, transcurrido el término de cuarenta y cinco (45) días laborables antes señalado, se adjudicará el caso a favor del empleado solicitante.

C. Falta de Jurisdicción

1. No se considerará solicitud alguna a menos que se radique en la forma antes descrita en los incisos anteriores. En el caso de que no se radique la solicitud de vista dentro de los términos fijados, el Comité carecerá de jurisdicción y el empleado no podrá someter una solicitud nueva hasta que haya transcurrido un (1) año desde la radicación de la solicitud.

D. Comité de Reclasificación de Puestos

1. El Comité estará compuesto por dos (2) representantes de la **UNIÓN** y dos (2) representantes de la **CORPORACIÓN**. Este será presidido por un quinto miembro que será seleccionado por mutuo acuerdo entre las partes. Se requerirá una persona que tenga preparación y experiencia en el área de personal y en especial en el área de clasificación. El Comité levantará un acta donde se consignarán las decisiones de los casos ventilados ante el mismo. En caso de que las partes no se pusieran de acuerdo en la selección de un quinto miembro, la misma será hecha por el Secretario del Trabajo.

2. El Comité deberá reunirse periódicamente para resolver y tomar acción sobre las solicitudes de revisión radicadas. Por mayoría de sus miembros, el Comité emitirá su decisión en la fecha más próxima posible después de haberse ventilado el caso. Dichas decisiones del Comité serán finales y firmes para la **CORPORACIÓN**, la **UNIÓN** y los empleados envueltos.

3. El Comité que aquí se establece será nombrado no más tarde de quince (15) días laborables a partir del otorgamiento de este Convenio. Cada parte notificará a la otra parte el nombre de las personas que le representarán en dicho Comité. En caso de renuncia de algunos de los miembros, las partes vendrán obligadas a nombrar un sustituto, dentro de los diez (10) días laborables de haber ocurrido tal renuncia, a los fines de que no sea paralizado el funcionamiento de ese Comité, pero dicho término podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.

4. Toda reclasificación será efectiva a la fecha de solicitud del empleado. En cuanto a las clases de puestos cuya reclasificación dependa de determinada experiencia en un nivel inferior, la efectividad de la decisión no podrá hacerse efectiva hasta tanto se cumpla con las normas establecidas a estos efectos. El empleado comenzará a recibir el aumento correspondiente a cada reclasificación no más tarde de noventa (90) días luego de ésta haber sido concedida o adjudicada.

5. Tanto el Área de Recursos Humanos como el Comité de Reclasificación atenderán las solicitudes en el orden en que se radicaron.

6. El Comité deberá emitir su decisión no más tarde de cuarenta y cinco (45) días laborables de habersele sometido el caso para la decisión, pero dicho término podrá ser prorrogado por acuerdo de la mayoría del Comité.

7. El Comité podrá requerir la presentación de prueba testifical o documental que estime necesario. También podrá realizar investigaciones a los fines de obtener un cuadro completo y obtener la evidencia necesaria antes de emitir la decisión.

8. El Comité recibirá en evidencia y considerará las tareas, funciones y deberes que esté realizando el empleado a la fecha de la radicación de su solicitud de reclasificación, entendiéndose que cualquier cambio que se efectúe en las tareas, funciones y deberes que estaba realizando el empleado a la fecha o después de la radicación de la solicitud no será considerada por el Comité.

9. El Comité considerará evidencia sobre el cambio en los deberes y responsabilidades del puesto que ocupa el empleado como resultado de cambio en los procesos, en la tecnología, técnicas, principios, prácticas o leyes relacionadas con sus tareas.

10. El empleado o los empleados podrán comparecer ante el Comité representados por el Presidente de la Unión o la persona que éste designe.

11. Los empleados citados por el Comité se considerarán para todos los efectos como que están en funciones oficiales de sus cargos.

12. El Comité establecerá sus propias normas de funcionamiento interno. Las normas y criterios respecto a la reclasificación de puestos a aplicarse por el Comité serán las establecidas en el Plan de Clasificación vigente.

13. Para que proceda una acción de reclasificación por estudio debe probarse que ha habido cambios en los deberes y responsabilidades del puesto y un aumento en el grado de complejidad y dificultad de los mismos ocasionados por los cambios mencionados anteriormente. En cuanto a las clases de puestos para las cuales la experiencia previa relacionada es un requisito para fines de reclasificación, se seguirán las normas establecidas.



14. Procedimiento para citación de testigos:

(a) Cualquiera de las partes podrá solicitar al Área de Recursos Humanos que cite a un empleado o empleados para declarar sobre los hechos de un caso que esté ante la consideración del Comité de Reclasificación. El Área de Recursos Humanos coordinará la asistencia de los testigos que las partes entiendan le sean necesarios para la presentación de su caso, de forma tal que no menoscabe el servicio que presta la **CORPORACIÓN**.

(b) Las partes solicitarán la citación de los testigos con suficiente anticipación, pero tratarán de que no sea más tarde de cinco (5) días antes de la celebración de la vista a fin de que se pueda coordinar efectivamente la comparecencia de los testigos. Sin embargo, no se entenderá que dicho término será para limitar la comparecencia de ningún testigo, sino que el mismo es uno para facilitar la coordinación de la citación de los testigos.

En caso de que una de las partes no pueda solicitar la citación con suficiente antelación, ésta podrá hacerla al Área de Recursos Humanos hasta con un (1) día de anticipación a la celebración de la vista o al propio Comité el día de la celebración de la misma para que cite al testigo y coordinen su comparecencia.

(c) En caso de que una parte entienda que su derecho a que se le cite un testigo le ha sido limitado caprichosamente por el Área de Recursos Humanos, ésta planteará el asunto al comienzo de la vista y el Comité o quinto miembro, según sea el caso, decidirá si cita a este testigo o no.

(d) El Área de Recursos Humanos coordinará la comparecencia de los testigos y notificará la citación. En los casos en que la **UNIÓN** o el querellante fueren los que solicitaran la citación, el Área de Recursos Humanos notificará la misma a la parte solicitante para que sea ésta la que notifique a sus testigos.

(e) A los empleados citados a través de este procedimiento para comparecer ante el Comité de Reclasificación no se le descontará de su salario ni de sus vacaciones acumuladas el tiempo que emplee en esta diligencia. El empleado, sin embargo, no cobrará paga adicional ni tendrá derecho a ajuste si estuviere disfrutando de vacaciones o de día libre o si las gestiones ante el Comité se extendieran más allá de sus horas laborables. El empleado citado regresará a su trabajo después de haber cumplido con el Comité de Reclasificación de Puestos.



ARTÍCULO 21
PROTECCIÓN A LOS FISIOTERAPISTAS,
TERAPISTAS OCUPACIONALES Y ENFERMERAS

La **CORPORACIÓN** no trasladará a los Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionales y Enfermeras, ni a ningún otro personal para llevar a cabo programa alguno a las facilidades físicas que tienen disponibles en algunos pueblos el Departamento de la Familia y el Departamento de Salud.



ARTÍCULO 22
TRATO DE RESPETO RECÍPROCO

1. Las partes observarán buen trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados. Las partes deberán fomentar de este modo la eficiencia en el servicio y la superación del empleado.

2. Los empleados observarán respeto para con sus supervisores y cumplirán y acatarán las órdenes siempre y cuando no lesionen sus derechos. Observarán, mantendrán buenas normas de conducta y cumplirán con sus obligaciones. De igual forma observarán un trato cordial y respetuoso ante nuestra clientela y sus compañeros de trabajo.

Los supervisores no ordenarán a ningún empleado cubierto por este Convenio que realice tareas que pongan en riesgo la vida o seguridad personal del empleado.

3. Ambas partes reconocen que la política de la **CORPORACIÓN** va encaminada a conducir sus actividades sobre bases que estimulen la comprensión mutua, la cooperación y las relaciones armoniosas en todos los niveles de la Organización, tomando en consideración siempre los derechos, así como las obligaciones de cada empleado en el desempeño de los deberes y responsabilidades de su plaza.

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

5. En todo caso que un empleado de la **UNIÓN** o un empleado gerencial o ejecutivo imputare que se ha incurrido en una violación a este artículo, el asunto será tramitado entre el Vocal de la **UNIÓN** y el Director Regional o de Área concernido o el Director (a) Ejecutivo (a) del Hospital Industrial, según sea el caso o las personas designadas por estos, dentro de los próximos tres (3) días laborables de surgida la alegada violación con el propósito de zanjar definitivamente las diferencias y orientar a los empleados. De no producirse un acuerdo, se discutirá el asunto ante el Programa de Ayuda al Empleado.

6. Este artículo no será objeto del procedimiento para atender y resolver querellas dispuesto en este Convenio. 

ARTÍCULO 23
FINANCIAMIENTO DE VEHÍCULOS

La **CORPORACIÓN** proveerá financiamiento de acuerdo al reglamento establecido a todo unionado que así lo solicite y cualifique para la compra de un vehículo de motor para uso de su trabajo y a la Junta de Directores, a los miembros designados a los distintos Comités creados al amparo de este Convenio Colectivo o creados por acuerdo entre las partes durante la duración del mismo y que tengan en el cargo un mínimo de seis (6) meses; y a todos los unionados de veinticinco (25) años o más de servicio en la **CORPORACIÓN**, siempre que el término del financiamiento no sobrepase los años que le restan al empleado para alcanzar los treinta (30) años de servicios, luego de evaluar la solicitud.



ARTÍCULO 24
TRATAMIENTO MÉDICO DE EMERGENCIA
Y EXAMEN MÉDICO

1. Los empleados cubiertos por este Convenio que sufran una enfermedad repentina en sus horas laborables, recibirán servicios médicos, receta, medicinas, rayos X, hospitalización y ambulancia en el momento de dicha emergencia. La **CORPORACIÓN** designará el personal médico de enfermería y proveerá el equipo para ofrecer el tratamiento adecuado. Luego de estabilizar la condición del paciente será transferido a la facilidad médica de su selección donde le brinden el servicio necesario.

2. La **CORPORACIÓN**, si el médico así lo dispone, hospitalizará a dicho empleado en el Hospital Industrial mientras dure dicha emergencia, garantizando en todo momento el derecho del empleado a seleccionar la institución hospitalaria de su preferencia. El médico tomará en consideración la salud del empleado y no los costos que pueda acarrear dicha hospitalización.

3. El Administrador circulará una directriz al personal médico y de enfermería de la **CORPORACIÓN** a los fines de fijar su obligación de proveerle los servicios médicos y de enfermería a los empleados de la **CORPORACIÓN** en caso de emergencia o enfermedad repentina, según se dispone en este Convenio.

4. La **CORPORACIÓN** administrará aquellas vacunas disponibles en el mercado contra enfermedades infectocontagiosas a aquellos empleados expuestos en contacto directo. Incluyendo, pero sin limitarse a Enfermeras, Terapistas Físicos, Terapistas Ocupacionales, Personal Secretarial, Mensajeros y Conserjes del Área Médica. 

5. La **CORPORACIÓN** notificará a todo empleado al cual se le practique un examen médico los hallazgos de dicho examen. La **CORPORACIÓN** será responsable de mantener en estricta confidencialidad los resultados de estas pruebas.

6. La **CORPORACIÓN** vendrá obligada a practicarle un examen físico anual a todos los empleados paramédicos, de servicios domésticos y de dietética del Hospital Industrial y de las demás dependencias que tengan contacto con pacientes o lesionados. Dicho examen será uno completo, cubriendo exámenes de laboratorio. El empleado no podrá negarse a ser sometido a este examen y el mismo se considerará como un requisito para poder seguir trabajando.

7. La **CORPORACIÓN** proveerá o sufragará los gastos de ambulancia en los casos que sea necesario.

8. No se descontará de licencia alguna, el tiempo utilizado en el tratamiento médico de emergencia.



ARTÍCULO 25 TRASLADOS

1. La **CORPORACIÓN** compensará con la suma de mil dólares (\$1,000.00) a los empleados cubiertos por este Convenio que sean trasladados permanentemente de una región o municipalidad a otra, si el traslado es por necesidad del servicio y no a solicitud del empleado.

2. Cuando la **CORPORACIÓN** interese trasladar a un empleado con carácter permanente dentro o fuera de su área de trabajo, notificará el traslado al empleado con copia al Presidente de la **UNIÓN** antes de efectuarse el mismo. El empleado y la **UNIÓN** tendrán diez (10) días laborables a partir de la notificación para discutir el caso directamente con el Director de la Oficina de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo o el Administrador. Transcurrido dicho término, sin que se resuelva el asunto, el Comité de Querellas tendrá jurisdicción automática para resolver el impasse sobre la procedencia del traslado, lo que deberá hacer en audiencia a celebrarse con prioridad dentro de los próximos diez (10) días laborables siguientes a haber asumido jurisdicción y el empleado permanecerá en su sitio de trabajo hasta tanto el Comité rinda su laudo.

3. El empleado interesado en un traslado deberá utilizar el procedimiento de convocatorias establecido en el Artículo 9, inciso 6(a) bajo las siguientes condiciones:

a. Deberá existir una plaza vacante de la misma clasificación y nivel para la cual el interesado pueda ser considerado.

b. El empleado deberá competir con cualquier aspirante a la misma en ascenso o descenso, conforme lo dispuesto en este Convenio.

4. Cuando la **UNIÓN** no esté de acuerdo con la forma en que ha sido aplicado este Artículo podrá recurrir a los mecanismos creados en este Convenio Colectivo.

5. Los traslados no podrán ser arbitrarios ni caprichosos, ni podrán utilizarse como medida disciplinaria.

6. Las partes podrán hacer excepción a lo dispuesto en este Artículo cuando la **CORPORACIÓN** se proponga ampliar servicios en aquellas áreas geográficas del País que así lo entienda. Las partes acordarán los traslados de los empleados interesados en ocupar los puestos de nueva creación y/o vacantes en las dependencias en las cuales los servicios han de ser ampliados. También las partes podrán hacer excepción a lo dispuesto en este artículo cuando la **CORPORACIÓN** esté requerida a tomar alguna acción afirmativa provisional con el propósito de proteger la seguridad del personal o del ambiente de trabajo.

7. En cuanto a los traslados del personal de enfermería que realiza turnos rotativos en el Hospital Industrial, se establece lo siguiente:

- a. No se reclutará personal de enfermería en las Regiones, Dispensarios y Oficina Central para darle prioridad a los traslados del Personal de Enfermería del Hospital Industrial.
- b. Estos traslados del Hospital Industrial se otorgarán por orden de antigüedad considerando el lugar que el empleado ha solicitado trasladarse y las vacantes existentes o los puestos que surjan en las Regiones, Dispensarios, Oficina Central y el propio Hospital Industrial.
- c. La **CORPORACIÓN** mantendrá un registro de las peticiones de estos traslados con el lugar donde interesa trasladarse la enfermera o enfermero y por orden de antigüedad de los peticionarios.
- d. De vacarse un puesto en la misma clase en una Región, a un nivel más bajo que el del empleado que solicita traslado, el puesto y persona correspondiente en el Hospital Industrial se trasladará a la Región, Dispensario u Oficina Central. De igual forma, el puesto vacante de la Región, Dispensario u Oficina Central se trasladará al Hospital Industrial. De no existir petición de traslado alguna, la **CORPORACIÓN** podrá emitir la convocatoria en ingreso del puesto vacante.
- e. Una vez se concluya con este procedimiento se procederá con la emisión de la convocatoria.

8. Antes de reubicar temporalmente a un empleado de los cubiertos por este Convenio de una oficina a otra, la **CORPORACIÓN** notificará al delegado, o en su ausencia, al vocal. Cuando esto ocurra, el supervisor tomará las medidas necesarias para asegurarse que el trabajo del empleado reubicado se atienda y no se acumule indebidamente. Esta reubicación se hará única y exclusivamente en casos de necesidad apremiante del servicio y nunca de forma arbitraria y caprichosa; nunca podrá ser por un término mayor de cinco (5) días laborables.

ARTÍCULO 26
RESERVA DE EMPLEO

1. Cuando un empleado regular se incapacite y su incapacidad sea de carácter temporero que no le permita trabajar, la **CORPORACIÓN** le reservará el empleo por el término de dos (2) años.
2. Los nombramientos que se hagan en la plaza como consecuencia de la sustitución del empleado incapacitado temporeramente serán condicionados y sujetos a la reinstalación de dicho empleado dentro del término aquí dispuesto.
3. Una vez que un médico certifique que el empleado incapacitado temporeramente se encuentre en condiciones de volver a trabajar dentro del término aquí dispuesto, la **CORPORACIÓN** le ofrecerá la oportunidad de ocupar nuevamente su plaza o una similar con los aumentos, reasignaciones y demás beneficios que le correspondieren. El empleado deberá solicitar por escrito a la Oficina de Recursos Humanos su reinstalación en el término de treinta (30) días calendarios contados a partir de la fecha en que ha sido dado de alta o autorizado a trabajar. Deberá de remitir copia de su solicitud a su supervisor inmediato. Si no cumpliera con estos términos, no tendrá derecho a ser reinstalado en su empleo. Los empleados reclutados para ocupar temporeramente los puestos cesarán al momento del empleado ser reinstalado. Si es mediante sustitución interina, el empleado regresará a su plaza.



ARTÍCULO 27 PERMANENCIA Y CESANTIA

1. La **CORPORACIÓN** reconoce el derecho de permanencia de los empleados cubiertos en la unidad apropiada que al entrar en vigor la Ley Núm. 103 del 28 de junio de 1969, según enmendada, eran empleados permanentes de la **CORPORACIÓN**.

2. En caso de que la **CORPORACIÓN** se viese obligada a reducir el personal por la única causa de economía, ésta se compromete a agotar la posibilidad de reubicar al mismo antes de recurrir a la cesantía en acuerdo con la **UNIÓN**. La reducción se efectuará en el siguiente orden:

- a. Primer término - Empleados temporeros
- b. Segundo término - Empleados probatorios
- c. Tercer término - El personal empleado después del 28 de junio de 1969, con la cláusula de antigüedad.
- d. Cuarto término - Empleados en la unidad apropiada en orden de antigüedad, de conformidad con la cláusula de antigüedad establecida en este Convenio.
- e. Quinto término - Los Delegados y Oficiales de la Unión.

3. Los empleados, al ser cesanteados por economía, tendrán derecho a recibir una compensación equivalente a ocho (8) semanas de sueldo por cada año de servicio en la **CORPORACIÓN**, hasta un máximo de un (1) año de compensación. Se liquidarán y pagarán las vacaciones regulares y la licencia por enfermedad acumulada a la fecha de la cesantía, más la proporción que le corresponda del bono navideño, liquidado a base de los meses trabajados durante el año hasta el momento de su cesantía.

4. Los empleados afectados por cesantía por la única causa de economías, quedarán por un término de tres (3) años en una lista de preferencia para ser llamados, en orden de antigüedad cuando surgiere una vacante o puesto que dicho empleado esté cualificado para ocupar. Si estos empleados son reinstalados en la **CORPORACIÓN**, no tendrán que pasar por el período probatorio si a la fecha de la cesantía eran regulares y mantendrán el derecho de antigüedad.

5. Cuando existiere la necesidad de efectuar una cesantía por economías, la **CORPORACIÓN** notificará al Presidente de la **UNIÓN** por correo certificado o personalmente con no menos de noventa (90) días de anticipación, para brindarle la oportunidad de discutir personalmente con el Administrador la acción contemplada y tratar de buscarle una solución satisfactoria para ambas partes.

La **CORPORACIÓN** se compromete a que durante la vigencia de este Convenio, no se establecerá plan de cesantía alguno que modifique o elimine los derechos de los empleados unionados, según contenidos en este Artículo.

ARTÍCULO 28
DIETAS, MILLAJE Y UNIFORME

1. Los empleados cubiertos por este Convenio recibirán dietas por concepto de gastos de viaje durante la vigencia del Convenio como sigue:

a. Desayuno	\$ 4.50
b. Almuerzo	\$ 10.00
c. Comida	\$ 10.00
d. Alojamiento	\$ 90.00

2. Para los efectos del pago de las dietas arriba mencionadas, se utilizará el siguiente horario:

PARTIDA ANTES DE:		REGRESO DESPUÉS DE:
Desayuno	6:30 a.m.	8:00 a.m.
Almuerzo	12:00 m.d.	1:00 p.m.
Comida	6:00 p.m.	7:00 p.m.

3. Se entiende por dietas las asignaciones fijas convenidas para los gastos reembolsables de desayuno, almuerzo, comidas y alojamiento que incurran los empleados cubiertos por este Convenio cuando son requeridos a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo.

4. Se entiende por gastos de alojamiento aquellos en que incurran los empleados cubiertos por este Convenio, cuando son requeridos a trabajar fuera de la zona o lugar de trabajo. Se podrá requerir evidencia o recibo por el gasto incurrido por este concepto.

5. **Compensación Fija por el Uso de Automóvil Privado**

a. Todo empleado a quien la **CORPORACIÓN** le requiera usar su propio automóvil en funciones oficiales de empleo, tendrá derecho a una compensación fija por cada mes si recorre cien (100) millas o más en gestiones oficiales de su puesto. La compensación fija será de ciento veinte (\$120) dólares mensuales durante el primer año de este Convenio y de ciento veinticinco (\$125) dólares mensuales durante los restantes tres años de vigencia de este Convenio.

b. Para determinar las millas recorridas se utilizará la tabla oficial preparada por la Autoridad de Carreteras. A los empleados que se le conceda la compensación fija por el uso de automóvil en funciones oficiales de su empleo, se les reembolsarán los gastos de estacionamiento previa presentación del boleto y se les reembolsarán los gastos de peaje.

6. A los empleados cubiertos por este Convenio a quienes se les haya autorizado a usar su propio automóvil, recibirán reembolso por los gastos de transportación a razón de sesenta y dos (.62) centavos por cada milla recorrida y quince (.15) centavos adicionales por cada acompañante durante la vigencia de este Convenio.

7. Si durante la vigencia de este Convenio el Gobierno Central, la Oficina del Contralor o el Negociado de Contribución sobre Ingresos del Departamento de Hacienda, igualare o sobrepasare las partidas aquí acordadas, las mismas se igualarán a ésta y, además, se concederá un veinticinco por ciento (25%) del neto ajustado.

8. Las partes acuerdan que la **CORPORACIÓN** pagará seiscientos cincuenta dólares (\$650.00) anuales por concepto de uniformes, incluyendo el calzado que sea parte del uniforme, pagaderos el mes de agosto de cada año para las siguientes clasificaciones: Terapistas y Asistentes, Farmacéuticos, Asistentes de Farmacia, Técnicos de Rayos X, Técnico de Ortopedia, todo el Personal de Enfermería y Secretarías de piso en el Hospital Industrial. Asimismo acuerdan que la **CORPORACIÓN** pagará cuatrocientos cincuenta dólares (\$450.00) anuales por concepto de uniforme, también pagaderos durante el mes de agosto de cada año para los Conserjes, Trabajadores, Mensajeros, Guardalmacén, Oficinista de Archivo Inactivo, Oficinistas Dactilógrafos de Archivo Inactivo, Oficinistas de la Oficina de Secretaría y del Área de Servicios Legales responsable de transportar los expedientes de lesionados a la Comisión Industrial para vistas médicas y públicas, Oficinistas de Correo, personal con clasificación de Oficial de Admisiones y Radicaciones del Hospital Industrial y Cuadro Telefónico del Hospital Industrial, Personal del Taller, Personal de la Imprenta, Oficial de Propiedad de la Oficina Central, personal asignado a funciones de Oficinistas de Correo y cualquier otro empleado a quien se le requiera el uso del uniforme

Los empleados usarán uniformes únicamente mientras estén cumpliendo las funciones oficiales de su empleo. Disponiéndose que todo empleado asistirá al trabajo con el uniforme debidamente presentable. No se permitirá trabajar a ningún empleado que no esté uniformado. El tiempo no trabajado no será compensado. Cuando al empleado no le sea posible utilizar su uniforme, le notificará a su supervisor las razones que impiden la utilización del mismo para que éste evalúe la situación y determine los méritos de la misma. Si en alguna ocasión la **CORPORACIÓN** interesa identificar los uniformes, dicha identificación será diseñada en armonía con el logo de la **CORPORACIÓN** y en acuerdo con la **UNIÓN**, la misma será provista por la **CORPORACIÓN**.

El importe de los mismos será entregado para el mes de agosto de cada año. Quedan incluidos en esta disposición los empleados de taller, de mantenimiento y cualquier otro empleado que se entienda debe usar uniforme en su trabajo. Los empleados que por necesidades del servicio se les requiera usar calzado de seguridad, la **CORPORACIÓN** le proveerá un par anualmente. Esta disposición incluye a los empleados temporeros dentro de las clases mencionadas, que sean nombrados por noventa (90) días laborables o más, a quienes se les concederán estos beneficios, en parte proporción a la duración de su nombramiento. El personal que se le haya otorgado uniforme o ropa de trabajo vendrá obligado a usar el mismo en el desempeño de sus labores. La **CORPORACIÓN** tomará las medidas necesarias para garantizar el fiel cumplimiento de estas disposiciones. Los empleados que no cumplan con éstas, estarán sujetos a acciones disciplinarias.

ARTÍCULO 29
DISPOSICIONES GENERALES

1. La **CORPORACIÓN** enviará a la **UNIÓN**, dentro de tres (3) días de haberse emitido, copia fiel y exacta de toda circular, memorando u orden administrativa, dirigida al personal que pueda afectar las condiciones de trabajo. El recibo de éstas no implica la aceptación de las mismas por parte de la **UNIÓN**.

2. La **CORPORACIÓN** facilitará el Salón de actos de la Oficina Central, Oficinas Regionales y sus Dispensarios para que la **UNIÓN** pueda orientar a los empleados cubiertos por este Convenio. El tiempo concedido no excederá de tres y media (3 ½) horas por mes y se concederá previa notificación de la **UNIÓN** al Administrador con por lo menos tres (3) días laborables de antelación a la fecha en que se lleva a cabo la orientación. En estos casos la **CORPORACIÓN** concederá, sin cargo a licencia alguna, el tiempo razonable que emplee el unionado para estar en el lugar de la reunión a la hora de comienzo de los trabajos, hasta un máximo de dos (2) horas. Cuando se conceda este tiempo se tomarán las medidas necesarias para que no se interrumpan los servicios.

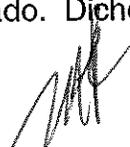
3. La **CORPORACIÓN** suministrará de forma electrónica una lista de los empleados cubiertos por este Convenio que refleje la fecha de empleo en la **CORPORACIÓN**, el puesto, el sueldo que devengue y su dirección postal. Dicha lista deberá ser suministrada no más tarde de cuarenta y cinco (45) días después de la firma de este Convenio y subsiguientemente cada ciento veinte (120) días.

4. La **CORPORACIÓN** enviará a la **UNIÓN**, dentro de los cuarenta y cinco (45) días de la firma de este Convenio y posteriormente cada ciento veinte (120) días, una lista que contenga todos los puestos vacantes o de nueva creación que tenga la **CORPORACIÓN** en la unidad apropiada.

5. La **CORPORACIÓN** y la **UNIÓN** tomarán las medidas de seguridad necesaria e indispensable para la prevención de accidentes de trabajo. Se creará un Comité de Seguridad integrado por dos (2) miembros de la **CORPORACIÓN** y dos (2) miembros de la **UNIÓN**.

6. Los supervisores de la **CORPORACIÓN** tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes del trabajo y vendrán obligados a notificar directamente al Director Asociado de Seguridad y Salud Ocupacional, cualquier anomalía o deficiencia en las facilidades físicas que puedan provocar accidentes. Los empleados velarán por su seguridad individual y la de sus compañeros de trabajo y cumplirán con todas las reglas de seguridad. Deberán notificar al Director Asociado de Seguridad y Salud Ocupacional enviando copia de la notificación al Presidente de la **UNIÓN**.

7. La **CORPORACIÓN** remitirá a la **UNIÓN** copia de todo nombramiento de empleados cubiertos por la unidad apropiada dentro de cinco (5) días laborables de haberse efectuado. Dichos documentos se entregarán por mensajero a la Oficina de la **UNIÓN**.



8. COMITE CAFETERÍA

- a. Se crea un Comité de Cafetería compuesto por dos (2) representantes de la **CORPORACIÓN** y dos (2) representantes de la **UNIÓN** en cada dependencia de la **CORPORACIÓN** donde existen dichas facilidades para evaluar el funcionamiento y hacer recomendaciones con el fin de mejorar la operación de la misma. Las partes exigirán a la persona natural y jurídica que adquiera la operación de la cafetería que mantengan unos servicios de calidad en lo que respecta a los empleados y que mantenga la misma en forma higiénica.
- b. El Comité nombrado para evaluar la cafetería del Hospital Industrial también podrá evaluar y emitir recomendaciones sobre los servicios sanitarios del Hospital, las facilidades de descanso para los empleados del turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. así como las facilidades para el cambio de ropa del personal.

9. La **CORPORACIÓN** mantendrá facilidades físicas para que los empleados del Hospital Industrial que trabajan en los distintos turnos y días feriados puedan ingerir los alimentos que traigan. La **CORPORACIÓN**, proveerá en todos los centros de trabajo donde no existan cafeterías, un área adecuada para que los empleados utilicen durante el período de tomar alimentos y el período de descanso.

10. Cuando un empleado se presente a su sitio de trabajo para cubrir el turno que le pertenece de acuerdo con las normas establecidas, el supervisor no podrá en forma sorpresiva asignarlo a cubrir otro turno.

11. La **CORPORACIÓN** rendirá homenaje de reconocimiento a los empleados en los días seleccionados especialmente para honrar su oficio y profesión concediéndole un receso de tres y media (3 ½) horas para que se celebre durante ese día. Se tomarán las medidas necesarias para que los servicios no se vean afectados. La **CORPORACIÓN** no limitará la concesión de este beneficio a ninguna clase de las cubiertas por el presente Convenio. La **CORPORACIÓN** y la **UNIÓN** se reunirán para conceder este beneficio a la clase o clases cubiertas por este Convenio Colectivo cuando no han seleccionado un (1) día para honrar su profesión u oficio.

12. La **CORPORACIÓN** proveerá el almuerzo y la comida a los empleados que trabajen sábados, domingos y días feriados y que lo soliciten por escrito, o en su defecto le suplirá la obvención correspondiente. Estos alimentos consistirán de la dieta regular que les sirve la **CORPORACIÓN** de Administración de Servicios Médicos a los pacientes del Hospital Industrial. También disfrutarán de estos derechos aquellos Fisioterapeutas que se les requiera trabajar los sábados, domingos y días feriados para atender los pacientes hospitalizados. La **CORPORACIÓN** continuará ofreciendo obvenciones al personal de la **CORPORACIÓN** que actualmente disfruta de las mismas y cualquier otro personal que por la naturaleza de sus funciones las partes acuerden que debe disfrutar de dicho beneficio. A tales efectos, las partes se reunirán dentro de los próximos sesenta (60) días laborables, para establecer los criterios de aplicabilidad del uso de este beneficio, y para honrar las obvenciones. Las partes se reunirán periódicamente para determinar qué otros empleados

deben disfrutar de este beneficio. El valor de las obvenciones que aquí se establece será el siguiente: cuatro dólares (\$4.00) para el desayuno, cinco dólares (\$5.00) para el almuerzo y cinco dólares con cincuenta centavos (\$5.50) para la comida durante la vigencia de este Convenio.

13. La **UNIÓN** podrá querellarse a la **CORPORACIÓN** de las actuaciones de cualquier funcionario. Al recibir la querrela, la **CORPORACIÓN** investigará a la brevedad posible tomando en consideración cualquier evidencia presentada por la **UNIÓN**, hará sus determinaciones y las notificará a la **UNIÓN** inmediatamente.

14. El personal gerencial no ejecutará labores propias de la unidad apropiada, excepto en situaciones de emergencia en que se vean afectados los servicios que ofrece la **CORPORACIÓN** y no hubiere suficiente personal unionado disponible para atender la emergencia. No se considerarán emergencias aquellas situaciones que puedan razonablemente anticiparse.

15. El personal unionado no realizará labores, ni interinatos, en puestos gerenciales.

16. Se considerará tardanza si el empleado llega a su sitio de trabajo después de haber transcurrido diez (10) minutos de la hora fijada para entrar. Sin embargo, para fines de ascensos o nombramientos no se tomará en consideración que un empleado llegue a su sitio de trabajo diez (10) minutos después de la hora fijada, dos (2) veces o menos al mes, computado anualmente. No obstante, en caso de violación a esta disposición, se tomarán en consideración las tardanzas. La asistencia, puntualidad y el cumplimiento en el trabajo asegurarán un funcionamiento ordenado y efectivo en la **CORPORACIÓN** que mejorará los servicios que se prestan a patronos y obreros. Es imprescindible para el cumplimiento de estos objetivos que los empleados cumplan con sus obligaciones.

17. En caso de muerte de un empleado cubierto por este Convenio, la **CORPORACIÓN** aportará la cantidad de Tres Mil dólares (\$3,000.00) durante la vigencia del Convenio para gastos de funeral. Esta cantidad le será entregada a la persona designada por el empleado, previa presentación de documento acreditativo del fallecimiento. En caso de que el empleado no hubiere hecho la designación se le entregará al familiar más cercano que muestre evidencia que asumió los gastos funerales.

18. Fondo de Actividades Deportivas, Culturales y Sociales:

(a) La **CORPORACIÓN** asignará anualmente la suma de cuarenta y cinco mil dólares (\$45,000) para un fondo que se crea para el auspicio de actividades deportivas, culturales y sociales, de los cuales cuatro mil dólares (\$4,000) serán destinados para uso exclusivo de las actividades intramurales e interagenciales. Este fondo será administrado por un Comité compuesto por tres (3) representantes de la **UNIÓN** con sus respectivos miembros alternos.

La **UNIÓN** será responsable por el uso adecuado de estos fondos.

(b) Por actividades deportivas se entenderán las competencias inter-regionales e inter-agenciales en la práctica de diferentes deportes. Por actividades culturales se entenderá la promoción y participación de los empleados cubiertos por este convenio en actividades dirigidas a cultivar los conocimientos y facultades intelectuales del individuo. Por

actividades sociales se entenderán aquellas que en su carácter colectivo y mediante la mutua cooperación de todos, tiendan a favorecer a los empleados en el desarrollo integral de su persona.

(c) Los desembolsos para el uso de estos fondos serán hechos exclusivamente para actividades "bonafide" de los empleados que cumplan con todos los requisitos que las partes establezcan mediante un Reglamento para la administración de este fondo.

(d) El Reglamento contendrá las normas administrativas para autorizar desembolsos, las que serán de estricto cumplimiento; las partes aprobarán las enmiendas y modificaciones que correspondan a este reglamento, dentro de un término de sesenta (60) días a partir de la firma del Convenio.

(e) Cualquier sobrante del dinero anual será sumado a la asignación correspondiente del año siguiente.

(f) Este fondo será auditado una vez al año por un Contador Público Autorizado reconocido, que no sea de la **CORPORACIÓN**, y/o por la Oficina de Auditoría Interna.

(g) El Comité asignará a cada Región, Oficina Central y Hospital Industrial una cantidad de dinero del total del fondo asignado en forma equitativa, dividiendo éste entre la cantidad de empleados de las dependencias antes mencionadas, el resultado será la cantidad asignada a cada Región, Oficina Central y Hospital Industrial. De alguna de estas dependencias no hacer uso del dinero asignado, el mismo será acumulativo y sumado a la asignación del año siguiente.

(h) La **CORPORACIÓN** concederá el tiempo necesario y razonable sin reducción de salario o licencia alguna cuando el Comité se reúna para coordinar las diferentes actividades contempladas en el Reglamento del Comité. La **CORPORACIÓN** concederá tiempo oficial a los coordinadores regionales cuando el Comité requiera su presencia. El Comité presentará las solicitudes de tiempo oficial al Área de Relaciones Laborales e Igualdad de Empleo con por lo menos tres (3) días laborables de antelación a la fecha que se quieran llevar a cabo las reuniones.

19. La **CORPORACIÓN** asignará un estacionamiento a cada empleado de la unidad apropiada, según sea viable.

20. La **CORPORACIÓN** concederá libre, un (1) día del año por concepto del cumpleaños del empleado. A los empleados cuyo cumpleaños se celebre en sábados, domingos o días feriados, se les concederá el beneficio el próximo día laborable. A los empleados del Hospital Industrial que trabajan turnos rotativos, no se les asignarán guardias el día antes de su cumpleaños. Para efectos de este Convenio, un empleado cuyo cumpleaños es el 29 de febrero, se considerará nacido el 1 de marzo en años no bisiestos. Si el empleado se encuentra disfrutando de vacaciones regulares, se le acreditará a los días a los cuales disfruta dichas vacaciones.

21. Las partes acuerdan que para poder llevar a cabo las actividades de la **CORPORACIÓN** en forma normal, se hace necesario que los empleados cumplan a cabalidad con las disposiciones de este Convenio. A estos efectos, la **CORPORACIÓN**

entregará a cada empleado la hoja de deberes de su puesto, según acordado entre las partes. Se creará un Comité compuesto por las partes para la preparación de la Hoja de Deberes y revisar las especificaciones de las clases incluidas en el Plan de Clasificación.

22. A ningún empleado se le privará del equipo que está utilizando sin antes proveerle el equipo necesario para que pueda continuar con sus labores normales. Los supervisores velarán por el fiel cumplimiento de esta disposición. La **CORPORACIÓN** proveerá a los empleados de limpieza, trabajadores y a todo el personal que realice esfuerzo físico una faja para prevenir accidentes del trabajo.

23. Las partes reconocen la necesidad de que cada empleado se dedique a cumplir fielmente con las funciones inherentes del cargo que ocupa. A tales efectos, se prohíbe terminantemente la venta o fomento de cualquier tipo de artículo en horas laborables, en o fuera de las facilidades de la **CORPORACIÓN**. Cualquier empleado que violare las disposiciones de este inciso será objeto de acción disciplinaria.

La **CORPORACIÓN**, en casos meritorios donde esté envuelta la vida o la salud de un ciudadano, podrá autorizar actividades de índole caritativa.

24. Cualquier empleado que viole las disposiciones de este Convenio estará sujeto a acción disciplinaria que podrá ser desde una carta de amonestación hasta la destitución de su empleo.

25. Es la obligación de las partes mejorar cada día más los servicios que presta la **CORPORACIÓN**. A tales efectos, todos los empleados de la **CORPORACIÓN** vienen obligados a cumplir fielmente con los deberes y responsabilidades de sus respectivos puestos.

Cuando un patrono o lesionado visite la **CORPORACIÓN**, los empleados vendrán obligados a orientar y a suministrarle la información solicitada si estuviere a su alcance o en su lugar, referir al patrono o al lesionado al funcionario correspondiente.

En igual forma, el empleado deberá prestarle ayuda a todo paciente que lo solicite y de no ser posible prestarle ayuda, hará de inmediato las gestiones necesarias para que prontamente se le brinde al paciente la ayuda o el servicio que solicita.

26. La **CORPORACIÓN** conviene con la **UNIÓN** de que todas las investigaciones y cualquier otro trabajo de campo se distribuirán en forma equitativa entre todo el personal que tenga entre sus deberes realizar dichas tareas.

27. La **CORPORACIÓN** no limitará el ingreso de familiares a la **CORPORACIÓN**, quienes competirán en igualdad de condiciones sin privilegio ni impedimentos, excepto que no trabajarán en la misma línea de supervisión.

28. La Oficina de Recursos Humanos evaluará y autorizará cualquier cambio en horarios en casos de estudios, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y se justifique.



29. LA **CORPORACIÓN** se compromete a desarrollar un plan de acción y programa de orientación en beneficio de aquellos empleados que interesen matricular a sus niños en cualesquiera de las secciones disponibles del Campamento de Verano que auspicia la Asociación de Empleados del Gobierno de Puerto Rico y/o cualquier otra entidad que auspicie campamentos de verano, durante los meses de junio y julio de cada año. La **UNIÓN** reconoce que los beneficios de este programa estarán sujetos a la disponibilidad de matrícula que para los hijos de los empleados la **CORPORACIÓN** pueda garantizar. Las partes evaluarán la viabilidad de extender este beneficio a las demás Regiones de la **CORPORACIÓN**.

30. Las partes entienden la necesidad de contribuir a ayudar a la juventud a desarrollarse como individuos productivos y útiles en nuestra sociedad. Se reconoce que una de las maneras de contribuir a esta política gubernamental es la promoción de empleos de verano, por lo que la **CORPORACIÓN** se compromete a extender dicho beneficio a los hijos de los empleados hasta un máximo de ciento cincuenta (150) participantes en junio y ciento cincuenta (150) participantes en julio. Los jóvenes que participen en este programa fluctuarán entre las edades de 15 a 21 años, inclusive, y certificaran su condición de estudiante activo de una institución reconocida y acreditada por las autoridades correspondientes, en el lugar de residencia del estudiante.

31. La Ley Núm. 40 del 3 de agosto de 1993, según enmendada, por la Ley Núm. 66 del 2 de marzo de 2006, prohíbe fumar en las área de trabajo; las partes se comprometen a dar estricto cumplimiento a dichas disposiciones.

32. La **CORPORACIÓN** reconoce la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico acorde con la Ley Núm. 84 del 1 de marzo de 1999, según enmendada, al efecto de promover Centros de Cuidado Diurnos. A esos fines, se compromete a continuar desarrollando dicho programa para el cuidado de los hijos de los empleados de la unidad apropiada. La **CORPORACIÓN** se compromete a pagar los costos del cuidado de cada uno de los hijos de los unionados en centros de cuidado diurno acreditados por el Departamento de la Familia mediante la otorgación de vales por una cantidad no mayor de trescientos veinticinco dólares (\$325.00) mensuales. Las partes acuerdan redactar un procedimiento dentro de los próximos noventa (90) días de firmado este Convenio para implantar este programa.

33. Cuando el empleado ingrese a la unidad apropiada, el Director Regional, le informará a los delegados para que éstos se reúnan con el empleado. Dicha reunión se llevará a cabo con el propósito de entregar el Convenio Colectivo, reglamento, orientar y aclarar cualquier duda del empleado.

34. Los empleados unionados tendrán la opción de cobrar su salario y demás beneficios marginales que conlleve paga mediante la emisión de cheques o mediante el pago directo por transferencia electrónica a sus cuentas bancarias.

La **CORPORACIÓN** concederá una (1) hora para el cambio de cheque de la nómina regular, quincenal o transferencias bancarias cada dos (2) semanas, según fuera el caso, Bono de Navidad, pago por Enfermedad y pago por Vacaciones Regulares, a utilizarse el día de pago o el siguiente día laborable. La concesión de este derecho comenzará una (1) hora después de iniciada la jornada y hasta dos (2) horas antes de finalizada la misma.



35. La **CORPORACIÓN** concederá a los empleados, sin pérdida de paga ni reducción de ningún tipo de vacaciones, el tiempo de sus labores que sea razonable, pero que no exceda de un día laborable, para que en compañía del delegado o por sí mismo, realice aquellas gestiones ante el Presidente de la **UNIÓN** que resulten necesarias para discutir una queja o asunto relacionado con su status de empleado. El delegado y/o el empleado deberán agotar previamente los recursos en la dependencia donde esté adscrito para resolver su reclamo en concordancia con el Procedimiento de Quejas y Agravios en su Fase Administrativa. El delegado o el empleado informarán al supervisor la necesidad de ausentarse de sus labores y el propósito indicado. El Presidente de la **UNIÓN** expedirá una certificación al efecto, luego de celebrada la correspondiente reunión. El Área de Recursos Humanos notificará al empleado cuando una certificación de la **UNIÓN** no le ha sido acreditada como tiempo oficial, dentro de los próximos treinta (30) días de haber recibido la hoja de asistencia con la correspondiente certificación.

36. La **CORPORACIÓN** reembolsará hasta Quinientos (\$500.00) dólares de honorarios de abogado a aquellos miembros de la **UNIÓN** que en el desempeño de sus deberes sufran accidentes, conduciendo vehículos de la **CORPORACIÓN** o privados con autorización de viaje, que fueren exonerados luego de juicio, previa certificación de haber incurrido en el gasto.

37. La **CORPORACIÓN** no efectuará descuento salarial alguno a sus empleados, excepto aquellos expresamente autorizados por ley. En caso de la **CORPORACIÓN** haber efectuado un pago indebido, notificará al empleado para hacer sus planteamientos y utilizar el Comité de Querellas. No se hará descuento alguno hasta que las partes lleguen a un acuerdo o el Comité de Querellas emita un laudo ordenando el descuento y la forma en que se hará el mismo.

38. La **CORPORACIÓN** realizará las gestiones necesarias para facilitar un lugar en las distintas dependencias para que aquellas compañeras en períodos de lactancia, puedan sustraer el alimento materno, conforme a lo dispuesto por Ley y Orden Administrativa.

39. La **CORPORACIÓN** autorizará aquel personal que tiene jornada irregular a asistir a las orientaciones que ofrece la **UNIÓN** a sus afiliados, siempre y cuando no se afecten los servicios.

40. Las cartas de amonestación permanecerán en el expediente de la Oficina de Recursos Humanos del empleado por un período que no excederá de doce (12) meses, sujeto a que durante dicho periodo el empleado no incurra en faltas adicionales. Vencido este período, a partir de su última amonestación escrita, el empleado solicitará la remoción de dicha carta de su expediente. Transcurridos los doce (12) meses sin que el empleado haya solicitado la remoción de la carta, se considerará la misma sin efecto.

41. Las partes conscientes de la posibilidad de implantar un sistema de pago de nómina cada dos (2) semanas, mediante depósito directo acuerdan que una vez la **CORPORACIÓN** tenga la capacidad para así hacerlo, se reunirán para consultar su viabilidad y acordar su implantación.



42. La **CORPORACIÓN** proveerá agua potable, filtrada y fría accesible para todos los empleados de la unidad apropiada.

43. Cuando se requiera trabajar horas extras, las mismas serán asignadas al personal regular de la unidad en primera instancia. De ser necesario personal adicional, se asignará al empleado temporero de la oficina o unidad. De persistir la necesidad, se asignará a personal regular que tenga conocimiento o experiencia en la labor a ser realizada de otras oficinas o unidades de trabajo. En todo caso se velará porque la clasificación de los empleados sea compatible con la labor que se realizará.

44. Las partes acuerdan que la **CORPORACIÓN** le pagará los gastos de dietas y millaje mediante certificación a todos los empleados que sean miembros de la **UNIÓN**, en los distintos comités creados al amparo del Convenio Colectivo o creados por acuerdo entre las partes en el transcurso de la duración de este Convenio, siempre y cuando estén realizando funciones como miembros de dichos comités.

45. La **CORPORACIÓN** proveerá a la **UNIÓN** tres mil (3,000) copias del Convenio Colectivo en un periodo no más tarde de cuarenta y cinco (45) días laborables a partir de la firma del mismo. La **UNIÓN** distribuirá dichas copias a todos los miembros de la unidad apropiada.

46. El personal de seguridad designado o subcontratado por la **CORPORACIÓN** no tendrá facultad para intervenir con los empleados unionados en asuntos obrero-patronales. Cualquier asunto de la injerencia de dicho personal que involucre empleados unionados, deberá ser atendido por los supervisores de dichos empleados. Tampoco podrá dicho personal de seguridad ser utilizado para realizar tareas de unidad apropiada.

47. No se impedirá el uso confidencial de al menos una máquina de facsímil (fax) en cada oficina, siempre y cuando ésta sea solicitada por un oficial de la Unión, para asuntos oficiales de ésta con por lo menos, una hora de antelación.

48. Cualquier dispositivo de seguridad que fuere instalado por la **CORPORACIÓN** tendrá un uso dedicado exclusivamente a asuntos de seguridad de las facilidades y no podrá ser utilizado de forma alguna para afectar derechos de los empleados.

49. En cualquier situación en que por algún ajuste económico, un empleado de la misma clase y nivel alcance o sobrepase el salario de otro de mayor antigüedad, el empleado de la misma clase y nivel alcanzado o sobrepasado, recibirá un ajuste en su salario de veinte (\$20.00) dólares por encima del empleado de la misma clase y nivel que lo alcance o sobrepase.

Este ajuste no será aplicable en aquellos casos en donde el empleado hubiera alcanzado o sobrepasado a otro como consecuencia de haber recibido un ajuste por concepto de nombramientos mediante convocatoria de ascenso, reclasificaciones, pasos por antigüedad, diferencial salarial pro retiro y/o incentivo otorgados por concepto de años de servicio.

Para los fines exclusivos de este inciso, se entenderá por antigüedad los años de servicio dentro de la unidad apropiada.

50. Las partes acuerdan que es conveniente establecer una normativa sobre el uso de los uniformes en aquellos casos en que el empleado tenga derecho a los beneficios del Artículo 28 (8). Así mismo, acuerdan que es apropiado establecer una normativa sobre vestimenta para el resto del personal unionado fundamentada en criterios de razonabilidad, adecuacidad, conveniencia y economía tomando en consideración el tipo de labor que cada empleado realiza.

Con tal propósito, se creará un Comité compuesto por dos (2) representantes de ambas partes que dentro de los noventa (90) días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo preparará una norma sobre vestimenta que deberá atenerse a lo de aquí establecido. El Administrador (a) y el Presidente (a) designarán los representantes respectivos a este Comité.

El documento resultante cobrará vigencia una vez suscrito por los miembros del Comité de ambas partes, por el Administrador (a) y el Presidente (a) de la **UNIÓN**.

51. En caso de que un empleado, por motivos de enfermedad física o emocional solicite acomodo razonable, se seguirá el procedimiento establecido en las disposiciones de la Ley A.D.A.

52. La **CORPORACIÓN** pagará las cuotas anuales de colegiación de aquellos trabajadores que ocupen plazas cuya profesión u oficio requieran la colegiación compulsoria. El pago de la colegiación debe ser solicitado por el empleado con anticipación a la fecha de vencimiento de la licencia correspondiente. La **CORPORACIÓN** pagará la colegiación no más tarde de cuarenta y cinco (45) días a partir de la fecha de recibo de la solicitud.



ARTÍCULO 30
ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE EMPLEADOS

1. La **UNIÓN** tendrá derecho a nominar candidatos para cualquier elección de representantes de empleados ante cualquier organismo o entidad, donde se requiera representación de los empleados de la **CORPORACIÓN**.

2. La **UNIÓN** tendrá derecho a nombrar un representante con voz y voto, en los comités de escrutinio que se nombren a tales efectos.

3. La **UNIÓN** designará un representante para los lugares de votación según fueren establecidos por la **CORPORACIÓN**. El tiempo invertido por estos representantes el día de la votación no le será descontado de licencia alguna.

4. La **CORPORACIÓN** se compromete a garantizar la pureza de cualquier elección mediante la implantación de procedimientos adecuados.

5. La **CORPORACIÓN** notificará a la **UNIÓN** con razonable anticipación a la fecha de celebrar cada elección.

6 De no cumplirse con alguna de las disposiciones anteriores, la **UNIÓN** solicitará a la **CORPORACIÓN**, que anule la elección celebrada.

7. Los representantes así electos no sufrirán pérdida de pago ni cargo a sus vacaciones acumuladas o licencia alguna cuando estén en gestiones como tales.



ARTÍCULO 31
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Conscientes de que el hostigamiento sexual es parte de la problemática social que vive nuestra sociedad, la **CORPORACIÓN** se compromete a establecer un programa de orientación y asesoramiento para desarrollar conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo. El mismo consistirá, entre otras cosas, de conferencias, charlas, divulgación de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, y material relacionado. La **CORPORACIÓN** se compromete a efectuar estos talleres a un término de dos (2) veces al año a todo el personal.

En los casos en que se alegue que un empleado ha incurrido en hostigamiento sexual en el empleo, la **CORPORACIÓN** conducirá la investigación administrativa que corresponda, conforme a las leyes y reglamentos aplicables sobre este tipo de alegación, la cual cumplirá con el debido proceso de ley. De dicha investigación concluir administrativamente que el empleado incurrió en la conducta imputada, el Administrador podrá formularle cargos disciplinarios conforme al Convenio Colectivo y suspenderlo de empleo sumariamente. El empleado continuará devengando su salario hasta que el Comité de Querellas emita su laudo.



ARTÍCULO 32 MECANIZACIÓN

1. Las partes acuerdan que la política de la **CORPORACIÓN** sobre la mecanización de sistemas u operaciones consiste en hacer más eficiente sus operaciones y la prestación de servicios y no necesariamente contempla como resultado la reducción de personal. En caso de que la **CORPORACIÓN** determine efectuar la mecanización de sistemas u operaciones, lo hará con arreglo a las siguientes guías, dirigidas a promover eficiencia en la prestación de servicios y en sus operaciones y a evitar que se produzcan cesantías y que se afecte negativamente al personal unionado de la **CORPORACIÓN**.

2. La **CORPORACIÓN** notificará de inmediato a la **UNIÓN** su intención de mecanizar alguna operación y/o sistema administrativo. La **CORPORACIÓN** y la **UNIÓN** se reunirán para discutir la implantación de dicha mecanización.

3. Al ser notificada la **UNIÓN**, se obviará el procedimiento para llenar plazas vacantes y por acuerdo entre las partes se le dará prioridad, para llenar cualquier plaza vacante o de nueva creación que surja, a los empleados afectados por orden de antigüedad siempre y cuando éstos cualifiquen. De existir estas plazas, la **CORPORACIÓN** les ofrecerá a los empleados afectados ser reubicados en la **CORPORACIÓN**, si fuera posible, siempre y cuando el empleado esté cualificado para realizar las tareas que requiera la plaza. Aquellos empleados que no reúnan los requisitos para ocupar las plazas vacantes disponibles, serán readiestrados siempre que ello sea posible mediante un programa de adiestramiento en el empleo.

4. La congelación del procedimiento para llenar plazas vacantes o de nueva creación cesará una vez completado el trámite del inciso 3.

5. Por motivo de la mecanización, las partes negociarán el título de las nuevas clases, el salario, los requisitos y su ubicación en el Plan de Clasificación y Retribución acordado.

6. La **CORPORACIÓN** honrará las peticiones de reclasificaciones por norma, por estudio y pasos por mérito que procedan y hayan sido sometidas por los empleados con anterioridad a su puesto sufrir los cambios por efectos de la mecanización.

7. En caso de que el desplazamiento o reubicación con motivo de la mecanización ocurra hacia una plaza de nueva jerarquía, el salario del empleado desplazado o reubicado será conforme a lo establecido en el Plan de Clasificación, salvo que nunca será menor del que esté devengando al momento del desplazamiento.



ARTÍCULO 33 JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada regular de trabajo consistirá de siete y media horas (7 ½)) diarias y treinta y siete y media horas (37 ½) semanales, para los empleados cubiertos por este Convenio.

2. Cada hora trabajada en exceso de la jornada diaria de siete y media (7 ½) horas al día será compensada a razón de doble del tipo regular por hora del empleado.

3. Las horas trabajadas en exceso de la jornada semanal de treinta y siete y media (37 ½) horas serán compensadas a razón del doble, además de su sueldo regular.

4. La compensación por hora se determinará a base de la compensación regular anual, excluyendo bonificaciones, que reciba el empleado, dividida entre mil novecientos cincuenta (1,950) horas.

5. El pago por cualquier hora extra trabajada en exceso de siete y media (7 ½) horas al día excluye dichas horas de toda compensación subsiguiente sobre pago por trabajo extra.

6. Sólo podrán trabajarse horas extras, cuando el empleado hubiese sido autorizado para ello por su supervisor previamente. La autorización previa debe constar por escrito.

7. Los empleados cubiertos por este Convenio disfrutarán de un período para tomar alimentos que fluctuará entre los diferentes grupos entre media y una hora de conformidad con los turnos de trabajo. Si los empleados trabajaran dentro de sus respectivos períodos de tomar alimentos, tendrán derecho a recibir compensación a doble de su tipo regular por hora o fracción de horas que trabajare dentro del período de tomar alimentos. Sólo podrá trabajarse durante el período de tomar alimentos mediante autorización escrita del supervisor.

8. El horario actual de la **CORPORACIÓN** continuará en vigor. Los supervisores no cambiarán o alterarán el horario vigente. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, el horario podrá ser cambiado mediante acuerdo entre la **CORPORACIÓN** y la **UNIÓN**.

9. La semana de trabajo comprenderá cualquier período de siete (7) días consecutivos que se contarán a partir de la hora y día en que el empleado comience su turno de trabajo. Los primeros cinco (5) días serán de trabajo y los últimos dos (2) días serán libres. Si a un empleado se le asigna trabajar durante cualquiera de estos dos (2) días libres, el tiempo trabajado se le pagará a razón del doble del tiempo, además de su sueldo.

10. Jornada de trabajo para los empleados de turnos rotativos del Hospital Industrial:

(1) Debido a la naturaleza de los servicios que se prestan en un hospital, es preciso configurar programas de trabajo que comprendan turnos las veinte y cuatro (24) horas. Las partes reconocen que ello hace necesario preparar programas de trabajo que comprendan turnos rotativos, además de aquellos turnos fijos que al presente existen por determinaciones o acuerdos anteriores.

(2) Con miras a garantizar la mayor eficiencia operacional en el mejor ambiente de trabajo posible, las partes reconocen que la preparación del programa de trabajo del personal del Hospital Industrial que viene obligado a rotar, se hará conforme a los siguientes principios generales:

- a. El programa de trabajo para estos empleados será formulado como un Programa Específico para Personal del Hospital Industrial de turno rotativo, tomando en consideración las necesidades particulares de cada área de trabajo en específico, incluyendo esto las necesidades, el censo y las categorías de los pacientes.
- b. Este programa se hará para un período de quince (15) días calendarios y se preparará con quince (15) días de antelación y será distribuido a los empleados y supervisores concernidos.
- c. Ambas partes, acuerdan que es necesario la contratación del personal de enfermería suficiente para atender los turnos de trabajo, ya sea mediante el reclutamiento de plazas unionadas y/o la implantación de un Programa de "Perdiem".
- d. En la preparación de cada programa se observará en la medida en que ello sea operacionalmente viable, el principio de equidad, con un mínimo de siete (7) rotaciones mensuales por área de servicio. La **CORPORACIÓN** garantizará al personal comprendido en dicho programa los siguientes derechos:
 - i. El derecho de aquellos empleados a quienes se le requiera trabajar dos o más turnos de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. durante cualquier jornada semanal, a disfrutar de no menos de treinta y dos (32) horas de descanso entre la terminación de un jornada semanal y el comienzo de la otra.
 - ii. El derecho a disfrutar de fines de semanas libres de manera alternada sujeto ello a que el empleado no se ausente justificada o injustificadamente durante ninguno de los días del fin de semana en que está programado para trabajar.
 - iii. El derecho de todo empleado que tenga programado un fin de semana libre, a que su jornada semanal inmediatamente anterior

a ese fin de semana no culmine con un turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m.

iv. El derecho de todo empleado que este "libre" durante las horas laborables del día de pago, a que se le entregue su cheque de pago de salario, antes de que finalice su última jornada diaria anterior a dicho día de pago.

v. El personal de enfermería en turno permanente de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., disfrutará de fines de semanas libres.

e. Los derechos garantizados en el inciso anterior podrán ser suspendido para el próximo programa quincenal, para aquellos empleados que durante un mes se ausenten sin justificación en más de tres (3) ocasiones.

f. Se circulará entre todos los empleados de la **CORPORACIÓN**, con dos meses de antelación a la preparación del Programa de Trabajo para Personal del Hospital Industrial en Turnos Rotativos, una forma en la que aquel personal disponible para realizar "perdiem" durante sus días programados libres en su programa de trabajo próximo, registren con su firma su disponibilidad para ser considerado para el próximo programa. Una vez manifestada su disponibilidad conforme a tal mecanismo, del empleado negarse a una asignación de trabajo "perdiem" será considerado como una ausencia.

g. La asignación de "perdiem" será hecha por orden de registro en la forma de disponibilidad antes mencionada.

11. Cuando un empleado se le asigne trabajo por seis (6) días consecutivos, el sexto día se le pagará a razón de doble, además de su sueldo mensual, independientemente de cualquier otra consideración.

12. A las empleadas en estado de embarazo, después del séptimo mes en adelante, no se le asignarán turnos de 11:00 p.m. a 7:00 a.m.

13. Las partes, con el propósito de prestar los servicios más rápidos y eficientes al pueblo, podrán establecer un horario escalonado y/o extendido.

14. Los empleados podrán disfrutar de vacaciones regulares durante la época navideña de acuerdo a las necesidades del servicio y la política gubernamental que se establezca.

15. Las partes se reunirán para renegociar cualquier acuerdo sobre cambios en el horario que esté vigente a la firma de este Convenio.

ARTÍCULO 34 DIFERENCIAL

1. Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo en el Hospital Industrial que trabajen en el turno nocturno permanente de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. recibirán un diferencial de doce por ciento (12%) sobre su salario regular.

2. Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo en el Hospital Industrial que trabajen en el turno nocturno permanente de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. recibirán un diferencial de dieciséis (16%) por ciento sobre su salario regular.

3. Dichos empleados en el Hospital Industrial que trabajen turnos rotativos recibirán también el diferencial de catorce (14%) por ciento sobre su salario regular.

4. Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo en el Hospital Industrial asignados al Departamento de Servicios Dietéticos y que trabajan en los turnos de 5:30 a.m. a 2:00 p.m. y de 10:00 a.m. a 6:30 p.m. recibirán un diferencial de cinco por ciento (5%) sobre su salario regular.

5. También recibirá un diferencial de cuatro por ciento (4%) sobre su salario regular todo empleado del Hospital Industrial cuya jornada de trabajo esté comprendida dentro del turno permanente de 1:00 p.m. a 9:00 p.m.

6. Estos mismos diferenciales se aplican a cualquier otro empleado de la unidad apropiada que se le asigne trabajar turnos similares en cualquier dependencia de la **CORPORACIÓN**. Ningún supervisor podrá cambiar los referidos turnos sin consentimiento de las partes.

7. a) Los empleados del Hospital Industrial asignados a trabajar en el Área de Quemados, Sala de Emergencia, Intensivo y Trauma del Cordón Espinal tendrán, además de los beneficios concedidos por turno, un diferencial por área especializada equivalente a ochenta y cinco dólares (\$85.00) mensuales mientras dure la asignación en el área.

b) Los empleados del Hospital Industrial asignados a trabajar en el Área de Cirugía A, Cirugía B, Medicina, Espalda Aguda, Radiología, Enfermeras Generalistas y Enfermeras Prácticas Licenciadas de Servicios Ambulatorios del Hospital Industrial tendrán, además de los beneficios concedidos por turno, una bonificación equivalente a ochenta y cinco dólares mensuales (\$85.00) mientras dure la asignación en el área.

8. a) Los siguientes empleados del Hospital Industrial recibirán una bonificación de cincuenta y cinco dólares (\$55) mensuales por alto riesgo mientras dure la asignación en el área: Mensajeros Escoltas, Auxiliares de Hospital, Técnicos de Ortopedia, Terapistas Físicos, Asistentes de Terapia Física, Técnicos de Radiología, Terapistas Ocupacionales, Asistentes de Terapistas Ocupacionales, Dietistas Clínicos, Empleados de Limpieza, Secretarías de Piso ("Ward Clerks"), Empleados de Ropería, Trabajadores de Servicios de Alimentos, Empleados del Hospital Industrial asignados a trabajar en el Área de Quemados, Sala de Emergencia, Intensivo, Trauma de Cordón Espinal, Cirugía A, Cirugía B, Medicina, Espalda Aguda, Radiología, y Enfermeras (os) Generalistas (os), Enfermeras (os) Prácticas (os) Licenciadas (os) de Servicios Ambulatorios.

b) Los siguientes empleados de las Oficinas Regionales y Dispensarios recibirán una bonificación de cincuenta y cinco dólares (\$55) mensuales: Técnicos de Ortopedia, Terapistas Físicos, Asistentes de Terapistas Físicos, Terapistas Ocupacionales, Asistentes de Terapistas Ocupacionales, Técnicos de Radiología, Enfermeras (os) Generalistas (os), Enfermeras (os) Prácticas (os) Licenciadas (os) de Sala de Emergencia.

9. Las partes acuerdan realizar un estudio, dentro de los próximos noventa (90) días con posterioridad a la firma de este Convenio, para determinar qué otras clases de puesto, si alguno, conllevan alto riesgo que requieran ser incluidas como parte de las clases de puestos indicados en el inciso ocho (8) de este Artículo.

10. Los empleados de limpieza que por necesidades del servicio se les requiera transportar desperdicios biomédicos recibirán también una bonificación equivalente a cincuenta dólares (\$50) mensuales mientras dure la asignación. Estas tareas serán asignadas al personal de limpieza en orden de antigüedad.

11. En el caso de que algún empleado ocupando otra plaza no incluida entre las aquí mencionadas esté realizando las tareas de alto riesgo que ésta implica, tendrá derecho al diferencial aquí dispuesto mientras realice las mismas.



ARTÍCULO 35
ACCIDENTE DEL TRABAJO O ENFERMEDAD OCUPACIONAL

1. En los casos de accidentes que sufran los empleados cubiertos por este Convenio en el curso y como consecuencia de su empleo, se seguirá el mismo procedimiento establecido para los casos de otros lesionados que no son de la **CORPORACIÓN**, de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo del 18 de abril de 1935, según enmendada.

2. Cuando un empleado sea puesto en descanso o bajo tratamiento (C.T.) como consecuencia de un accidente del trabajo, tendrá derecho a que se le conceda licencia especial con paga completa, descontándole el importe de la compensación semanal (dietas), por un período de cuarenta y cinco (45) días laborables en un período de veinte (20) meses, sin cargo a su licencia por enfermedad, vacaciones regulares ni a licencia adelantada. En los casos de cirugía mayor, el empleado tendrá derecho a sesenta (60) días en un período de veinte (20) meses. En los casos de hospitalización, el empleado estará disfrutando dicha licencia por el tiempo que dure la hospitalización. En los casos de hospitalización, el empleado será sometido a evaluaciones periódicas para determinar si se encuentra en condiciones de regresar al trabajo.

Los períodos de tiempo utilizados en citas médicas y las terapias físicas que sean parte de dicho accidente del trabajo, podrán ser cargados a este tipo de licencias, mediante evidencia de comparecencia, hasta agotar la misma.

3. Esta licencia no podrá ser utilizada cuando la hospitalización o el descanso sea a raíz de un accidente ocurrido mientras el empleado trabajaba para otro patrono distinto a la **CORPORACIÓN**. Igualmente, esta licencia no podrá ser utilizada en casos de recidiva, cuando el accidente original ocurrió mientras el empleado trabajaba para otro patrono que no era la **CORPORACIÓN**. 

4. Si la **CORPORACIÓN** adviene en conocimiento de que esta licencia especial no cumple con los términos provistos en este Artículo, podrá cancelar en cualquier momento la concesión de dicha licencia, luego de hacer la correspondiente investigación.

5. La **CORPORACIÓN** establecerá los mecanismos y controles que estime prudentes y necesarios, sujeto a las disposiciones de este Artículo, y las disposiciones de la Ley de Compensaciones por Accidente del Trabajo.

6. De determinarse que el empleado no era acreedor a esta licencia, éste vendrá obligado a reembolsar a la **CORPORACIÓN** los días utilizados comenzando a descontarse de los días de licencia por enfermedad y vacaciones regulares, respectivamente. En tales casos, la **CORPORACIÓN** notificará a la **UNIÓN** quien se reserva el derecho de utilizar los mecanismos que disponga este Convenio para la solución de controversias. En los casos en que agote sus días de licencia por enfermedad y vacaciones regulares, reembolsará a la **CORPORACIÓN** la suma de dinero equivalente a los días adeudados.



7. Cuando se establezca que un empleado ha hecho uso fraudulento o incorrecto de la licencia especial aquí provista, la **CORPORACIÓN** se reserva el derecho a tomar aquellas medidas administrativas y/o disciplinarias que correspondan.

8. En caso de que el médico de la **CORPORACIÓN** determine que el empleado no puede regresar al trabajo después de haber agotado su licencia por enfermedad ocupacional, el empleado tendrá derecho a disfrutar su licencia por enfermedad y los restantes beneficios de la Ley.

9. Cuando un empleado sufra una incapacidad de carácter temporero que le impida trabajar, la **CORPORACIÓN** le reservará el empleo por el término que dure la incapacidad, siempre y cuando ésta no exceda de dos (2) años.

10. Una vez que la **CORPORACIÓN** emita decisión sobre tratamiento médico indicando que el empleado se encuentre en condiciones de volver a trabajar, la **CORPORACIÓN** le ofrecerá la oportunidad de ocupar nuevamente su plaza con los aumentos, reasignaciones y demás beneficios que haya obtenido su puesto. El empleado deberá solicitar su reposición dentro de los quince (15) días a partir de la fecha en que ha sido dado de alta o autorizado a trabajar, para tener derecho a que se le reponga en su empleo.

11. Los empleados cubiertos por este Convenio que sufran un accidente del trabajo acumularán vacaciones anuales y licencia por enfermedad durante su ausencia por dicho accidente del trabajo, hasta un máximo de cuarenta (40) días. Dicha acumulación se computará a partir de la fecha del accidente.



ARTÍCULO 36
BENEFICIO POR INCAPACIDAD, MUERTE O JUBILACIÓN

1. La **CORPORACIÓN** pagará un beneficio por incapacidad física ocupacional o no ocupacional de cinco mil (\$5,000.00) dólares a todo empleado que se retire por incapacidad durante la vigencia de este Convenio Colectivo. Esta compensación será pagada al empleado dentro de los treinta (30) días de haberse retirado del servicio. Este beneficio será independiente de cualquier otro beneficio a que tenga derecho el empleado. En caso de muerte, el mismo será pagado a sus herederos.

2. Cuando un empleado se incapacite para trabajar y no tenga derecho a los beneficios de la Ley de Retiro de los Empleados del Gobierno, la **CORPORACIÓN** le pagará una compensación equivalente al cincuenta y cinco (55%) por ciento del sueldo que devengaba al momento en que quedó incapacitado durante la vigencia de este Convenio Colectivo, por un término máximo de un (1) año. En caso de que el empleado sea rehabilitable, la **CORPORACIÓN** le proveerá y sufragará gastos de rehabilitación hasta un máximo de cinco mil (\$5,000.00) dólares, independientemente de la compensación antes descrita.

3. La **CORPORACIÓN** pagará a aquellos empleados que se retiren por años de servicio y/o edad, conforme la Ley de Retiro, una compensación ascendente al treinta (30%) por ciento del sueldo anual que estuviere devengando el empleado al momento de su retiro o doscientos ochenta (\$280.00) dólares por cada año de servicio en la **CORPORACIÓN** hasta un máximo de treinta (30) años, la que sea mayor. En ningún caso el empleado recibirá menos de cinco mil (\$5,000.00) dólares.

4. Luego de haber notificado oficialmente su intención de acogerse al retiro, la **CORPORACIÓN** pagará un diferencial salarial pro-retiro de doscientos veinticinco (\$225.00) dólares mensuales, hasta un máximo de ocho mil cien (\$8,100.00) dólares, independientemente de cualesquiera otros aumentos a que tuviera derecho por negociación colectiva o disposición de Ley, a todo empleado regular cubierto por este Convenio Colectivo, que cumpla con los siguientes requisitos.

- a. Haber trabajado por lo menos quince (15) años en la **CORPORACIÓN**.
- b. Tener treinta (30) años o más de servicios cotizados en el Gobierno del Estado Libre Asociado, certificado por Sistemas de Retiro.
- c. Haber notificado oficialmente al Administrador su intención final y firme de acogerse a los beneficios de una pensión por mérito, con cinco (5) meses de anticipación a la fecha de efectividad de su retiro.

5. Dicho pago, será realizado por la **CORPORACIÓN** no más tarde de sesenta (60) días calendario con posterioridad a la fecha de retiro del empleado. El mismo estará sujeto a las deducciones que en Ley procedan.

6. Este diferencial tendrá el efecto de afectar el salario del empleado retroactivamente hasta un máximo de treinta y seis (36) meses con anterioridad a la fecha de retiro.

7. La **CORPORACIÓN** suspenderá las aportaciones mensuales a todos aquellos unionados que previo a la vigencia de este convenio hayan comenzado a recibir las mismas. La cantidad recibida por el unionado no le será cobrada por la **CORPORACIÓN**, sino que ésta última se descontará de la suma global o de cualquier otro beneficio por jubilación al que tenga derecho el empleado.



ARTÍCULO 37
SEGURO POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL

1. La **CORPORACIÓN** pagará la totalidad de la prima del Seguro por Incapacidad No Ocupacional Transitoria (SINOT). La **CORPORACIÓN** orientará y entregará la solicitud correspondiente de esta póliza al unionado antes del vencimiento del período concedido por dicho seguro para asegurar que el beneficiario no pierda su derecho a reclamar beneficios.

2. La licencia sin sueldo que se concede a un unionado por incapacidad no ocupacional no excederá de tres (3) años.

3. Antes de concederse dicha licencia sin sueldo al unionado, se le concederá la licencia por enfermedad, luego tendrá derecho a acogerse a sus vacaciones anuales.

4. La licencia sin sueldo no ocupacional se concederá una vez se compruebe dicha incapacidad mediante certificado médico.

5. La **CORPORACIÓN** continuará pagando la aportación patronal del plan médico acordado entre las partes a los unionados a los que se le conceda este beneficio, según establecido en el Artículo 44.



ARTÍCULO 38
BONO DE NAVIDAD

1. Los empleados cubiertos por este Convenio recibirán un bono navideño equivalente a un nueve y medio por ciento (9 ½) del sueldo anual devengado por el empleado, durante la vigencia de este Convenio hasta un máximo de treinta y cinco mil dólares (\$35,000).

2. Para efecto de determinar el monto del bono navideño, se considerará como sueldo anual el sueldo total devengado por el empleado entre el primero de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en que se paga el bono.

3. El Bono de Navidad no estará sujeto a las deducciones que se hacen por concepto de retiro y ahorro y se pagará durante la primera quincena de diciembre.

4. Las disposiciones de este Artículo son aplicables a todo empleado que haya trabajado en la **CORPORACIÓN** por lo menos ciento veinte (120) días, no importa la condición de su nombramiento. También tendrán derecho al bono los empleados que hayan sufrido accidentes del trabajo, aunque estén en licencia sin sueldo. El bono para esos empleados será en proporción al sueldo devengado. Disponiéndose que el tiempo en que estos empleados estén en licencia sin sueldo se le considerará como si estuviera trabajando.

5. Cuando el empleado renuncie a su puesto o sea separado del servicio por cualquier causa, tendrá derecho a que se le pague el bono en forma proporcional a los salarios devengados durante el año correspondiente al pago de su bono. Para los efectos de computar el pago, se incluirán los días por vacaciones regulares que tenga acumulado el empleado al momento de su renuncia o separación, siempre que estén comprendidas en el período establecido para el bono.

6. Si un empleado cubierto por este Convenio muere después de haber adquirido los derechos aquí pactados, dicho bono le será pagado a sus herederos.

7. Si durante la vigencia de este Convenio, la **CORPORACIÓN** negociare con cualquier otra unidad apropiada condiciones superiores a las contempladas en este artículo se reabrirá la discusión del mismo exclusivamente, para el resto de la vigencia de este Convenio.



ARTÍCULO 39
CUMPLIMIENTO Y NO INTERRUPCIÓN DEL SERVICIO

1. La **UNIÓN** ni ninguno de sus miembros, ni los empleados cubiertos por este Convenio recurrirán a la interrupción o reducción en el ritmo de trabajo, paro de clase alguna, ni a piquetes en horas laborables para resolver sus diferencias, y que por el contrario, utilizarán los remedios que se establecen en este Convenio y en las leyes aplicables.

2. En el caso de paros o reducción del trabajo no autorizado, la **CORPORACIÓN** notificará a la **UNIÓN**, la cual tomará de inmediato las medidas pertinentes encaminadas a poner fin dichas actuaciones. La **CORPORACIÓN** no recurrirá al cierre forzoso ("lockout").



ARTÍCULO 40
PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

1. La **UNIÓN** acepta que la **CORPORACIÓN** retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la **CORPORACIÓN** arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la **UNIÓN** o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo dispuesto en este Convenio.



ARTÍCULO 41
PATRONO SUCESOR

Este Convenio obligará a los sucesores o cesionarios de la **CORPORACIÓN**. Ninguna disposición, estipulación u obligación contenida en este Convenio Colectivo será afectada, modificada, alterada o en forma alguna cambiada como resultado de cualquier cambio, cualquiera que éste sea, en la situación legal de la propiedad o gerencia de la **CORPORACIÓN**.

De enmendarse la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, ninguna disposición contenida en este Convenio Colectivo será afectada, modificada o alterada.



ARTÍCULO 42
SALARIOS

1. La **CORPORACIÓN** concederá aumentos de salarios mensuales a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo y durante la vigencia del mismo, según se dispone en adelante:

- a) \$125.00 al 1 de enero de 2013
- b) \$130.00 al 1 de enero de 2014
- c) \$135.00 al 1 de enero de 2015

2. El personal que se reclute a partir de la fecha de vigencia de este Convenio recibirá el sueldo básico que le corresponda en las escalas de retribución vigentes. Dichos empleados recibirán el aumento dispuesto en este Convenio al primero de enero de cada año.

3. Los empleados que trabajen en turnos con tarea parcial (menos de treinta y siete y media (37 ½) horas a la semana) recibirán los aumentos de salario aquí establecidos en proporción al tiempo parcial trabajado dentro de sus respectivos turnos y los aumentos concedidos en el Convenio Colectivo para los empleados que trabajan turnos regulares de tarea completa.

4. Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico concediese aumentos mayores a los aquí pautados para otra clase de las cubiertas por la unidad apropiada, la **CORPORACIÓN** vendrá obligada a igualar los salarios aquí pactados a los concedidos por el E.L.A. 

5. Las partes acuerdan que si durante la vigencia de este Convenio la **CORPORACIÓN** negocia salarios con otra unidad apropiada a base de por ciento, ésta vendrá obligada a renegociar a base de por ciento los salarios del último año del Convenio vigente con la **UNIÓN**.

6. Salvo lo dispuesto en la Sección 10 del Artículo 33 de este Convenio la forma de pago se hará uniforme en todas las dependencias. No habrá privilegios en la forma de pago ni entrega de los mismos para ningún empleado o funcionario de la **CORPORACIÓN**. Ningún funcionario podrá retener un pago después de haberse dado la orden excepto el que no tenga derecho a cobrar el mismo. 

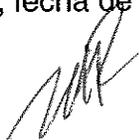
ARTÍCULO 43
PASOS POR ANTIGÜEDAD

1. La **CORPORACIÓN**, le concederá un paso por antigüedad a todos los unionados que le hayan prestado servicios ininterrumpidos y que se mantienen en la unidad apropiada, según se define en el Artículo 5 de este Convenio, de la siguiente manera:
 - a. Los empleados regulares que al 1 de julio de 2011 hayan cumplido seis (6) años o más, pero menos de doce (12), se otorgará un paso por antigüedad equivalente a cincuenta dólares (\$50).
 - b. Los empleados regulares que al 1 de julio de 2011 hayan cumplido doce (12) años o más, pero menos de veintiuno (21), se otorgará un paso por antigüedad equivalente a sesenta dólares (\$60).
 - c. Los empleados regulares que al 1 de julio de 2011 hayan cumplido veintiún (21) años o más, se otorgará un paso por antigüedad equivalente a setenta dólares (\$70).
2. Los pasos por antigüedad se otorgarán el 1 de julio de 2011 y el 1 de julio de 2013 y la cantidad de cada paso por antigüedad será la misma otorgada para cada término de años establecidos en el inciso 1 de este Artículo.
3. Los pasos por antigüedad se otorgarán automáticamente en las fechas indicadas siempre que el empleado cumpla con el término de años establecido en el inciso número 1 de este Artículo.



ARTÍCULO 44
RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD

1. La **CORPORACION**, le concederá un incentivo a todos los unionados que le hayan prestado servicios ininterrumpidos y que se mantiene en la matricula de la **UNION**, de la siguiente manera:
 - a. De diez (\$10) dólares mensuales a todo empleado que al 1 de julio de 2011 haya cumplido diez (10) años o más en la **CORPORACIÓN**, pero menos de quince (15).
 - b. De quince (\$15) dólares mensuales a todo empleado que al 1 de julio de 2011 haya cumplido quince (15) años o más, pero menos de veinte (20) años de servicio en la **CORPORACIÓN**.
 - c. De veinte (\$20) dólares mensuales a todo empleado que al 1 de julio de 2011 haya cumplido veinte (20) años o más de servicio en la **CORPORACIÓN**.
 - d. De veinticinco (\$25) dólares mensuales a todo empleado que al 1 de julio de 2011 haya cumplido veinticinco (25) años o más de servicio en la **CORPORACIÓN**.
 - e. De treinta (\$30) dólares mensuales a todo empleado que al 1 de julio de 2011 haya cumplido treinta (30) años o más de servicio en la **CORPORACIÓN**.
2. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el empleado unionado cumple los años de servicios necesarios para completar su próximo quinquenio, recibirá a esa fecha la diferencia de cinco (\$5) dólares adicionales, excepto cuando durante la vigencia del presente Convenio, el empleado unionado complete el quinquenio correspondiente a treinta (30) años de servicio en cuyo caso el incentivo será de quince (\$15) dólares adicionales a la fecha en que se complete el mismo.
3. Se entenderá que dicho beneficio tendrá efectividad desde 1 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2015, fecha de expiración del presente Convenio.



ARTÍCULO 45
PLAN FAMILIAR DE SALUD

1. Las partes convienen mantener un Plan Familiar de Salud para los empleados cubiertos por este Convenio, el cual es pagado en su totalidad por la **CORPORACIÓN**.

2. En caso de cónyuges cubiertos por el Plan, el pago del mismo a uno de ellos cubrirá a ambos cónyuges, por lo que podrá utilizarse la cantidad restante correspondiente al otro cónyuge, para incluir dependientes adicionales.

3. Los empleados que se acojan al Plan Individual que fuere cotizado podrán utilizar cualquier remanente hasta completar la cantidad máxima para incluir otros dependientes.

4. Cuando un empleado esté disfrutando de licencia sin sueldo por motivo de enfermedad ocupacional o no ocupacional o accidente del trabajo, la **CORPORACIÓN** vendrá obligada a pagar el plan médico tal como se dispone en este Artículo, durante el tiempo en que el empleado no esté devengando su salario, hasta un máximo de quince (15) meses. En caso de que un empleado sufra de una enfermedad terminal, el Plan Médico se le extenderá por un período de veinticuatro (24) meses o hasta su fallecimiento, lo que ocurra primero.

5. Las partes acuerdan que la **UNIÓN** participará en el diseño y selección del Plan Médico único a negociarse para los empleados de la **CORPORACIÓN**, a través del Comité Plan Médico. La **UNIÓN** tendrá dos (2) representantes en el Comité del Plan Médico de la **CORPORACIÓN**. La **UNIÓN** continuará participando del Plan Médico vigente hasta tanto se haga una nueva selección.

Los beneficios resultantes de dicha contratación cubrirán en igualdad de condiciones a todos los empleados de la **CORPORACIÓN**, y los jubilados cubiertos por este Convenio; sin que ello impida la otorgación de otros beneficios en el caso de Retiro Incentivado y Retiro Temprano.

6. Cuando un empleado de la **CORPORACIÓN** se acoja a los beneficios de cualquier sistema de retiro gubernamental, por edad o años de servicio, incluyendo Seguro Social, la **CORPORACIÓN** pagará el cien por ciento (100%) del costo del Plan Médico provisto por este Artículo, hasta un máximo de dos (2) años, a partir de la fecha de efectividad de su retiro. Bajo ninguna circunstancia, la cantidad a ser pagada podrá ser mayor que la cantidad que la **CORPORACIÓN** pagará al Plan Médico por un empleado activo. A partir del segundo año de retiro, el ex-empleado podrá continuar dentro del Plan Médico de los empleados de la **CORPORACIÓN**, y ésta aportará la cantidad de cuarenta dólares (\$40) mensuales hasta que el empleado cumpla los sesenta y cinco (65) años de edad. Esta cantidad es una aportación adicional a la que, para estos efectos, pueda proveer la Administración de los Sistemas de Retiro. El empleado pagará la diferencia del total del costo del plan.

Esta cláusula también aplicará a los jubilados acogidos al Plan de Retiro Incentivado.



7. En el caso del Plan Médico provisto para los empleados retirados, la extensión de dicho beneficio se circunscribe única y exclusivamente al empleado jubilado y su núcleo familiar inmediato, entendiéndose cónyuge e hijos que cualifiquen, según definido por el proveedor.

8. En caso de que un empleado cubierto por este Convenio falleciera, la **CORPORACIÓN** pagará el cien por ciento (100%) del costo del Plan Médico provisto por este artículo al cónyuge y dependientes que mantenía en el contrato al momento de su deceso hasta un máximo de un (1) año a partir de la fecha de su muerte, o a la fecha de expiración del Contrato, lo que sea mayor.



ARTÍCULO 46
PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO

1. Los empleados dentro de la presente unidad apropiada tienen derecho a acogerse al Programa de Ayuda al Empleado (P.A.E.) existente en la **CORPORACIÓN**.

2. Este Programa va dirigido a ofrecer ayuda profesional a los empleados y sus familiares inmediatos cuando confrontan problemas o dificultades que afecten su ejecución tanto a nivel profesional como familiar, mermando su rendimiento o provocando pobres relaciones interpersonales. Estos problemas pueden estar relacionados con aspectos psicológicos, emocionales, físicos, económicos, de abuso de alcohol o drogas y de conductas adictivas, entre otros. El PAE asiste en el proceso de educar, prevenir y fomentar estilos de vida saludables para el trabajador y su familia.

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

a. Cuando un empleado voluntariamente decida acogerse a los beneficios del mismo.

b. En aquellos casos en que el empleado unionado fuera a ser disciplinado por su ausentismo, bajo rendimiento o incidentes con compañeros de trabajo, lesionados o patronos y se levantara como defensa la existencia de un problema de alcoholismo, drogadicción u otra condición de carácter físico o emocional como causa directa de la conducta por la cual se pretende disciplinar, el Presidente del Comité de Querella, a petición de la parte interesada podrá paralizar el procedimiento de la querella, dando oportunidad al empleado unionado a la utilización de los servicios del Programa de Ayuda al Empleado. Disponiéndose que si el empleado unionado no cumple con los requisitos para su rehabilitación, se continuará con el procedimiento disciplinario ante el Comité.

4. La **CORPORACIÓN** y la **UNIÓN** se comprometen a mantener la estructura administrativa del Programa integrada por un Comité Administrativo compuesto por dos (2) representantes del Patrono y dos (2) representantes de la **UNIÓN**, quienes con el asesoramiento del Director del Programa de Ayuda al Empleado serán responsables del establecimiento y revisión de las guías, normas y procedimientos operacionales.

5. La **CORPORACIÓN**, de acuerdo con la **UNIÓN**, designará un Director quien se mantendrá en comunicación con los empleados acogidos al Programa brindando seguimiento al progreso de éstos y estableciendo una relación personal, estrecha y confidencial.

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

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

8. En aquellos casos referidos por el Comité de Querellas, la decisión del Director del P.A.E., será revisable exclusivamente en cuanto a cuestiones de derecho, incluyendo derechos individuales del empleado afectado, ante el Presidente del Comité de Querellas que exista, conforme al Artículo 6 de este Convenio.

9. La **CORPORACIÓN** concederá tiempo sin cargo a ningún tipo de licencia a los representantes del Programa de Ayuda al Empleado para asistir a reuniones y orientaciones sobre el Programa. Los representantes de este Comité presentarán certificación de asistencia suscrita por el Director del Programa.

Establecerá una Oficina del Programa de Ayuda al Empleado en un área cercana al suroeste de la Isla para ofrecer los servicios a los empleados de las Oficinas Regionales de Ponce, Mayagüez y Aguadilla.



ARTÍCULO 47
PRODUCTIVIDAD

Las partes acuerdan trabajar solidariamente para mejorar los procesos y aumentar a niveles aceptables su productividad.

La **UNIÓN** y la **CORPORACIÓN** reconocen que es deber de todo empleado rendir la máxima productividad y calidad del trabajo. A esos efectos, la **UNIÓN** se compromete con la **CORPORACIÓN** a promover entre su matrícula la meta de que en cada jornada diaria de trabajo el empleado rinda una máxima producción.

Igualmente, la **UNIÓN** y la **CORPORACIÓN** acuerdan promover la importancia de rendir el máximo de productividad, asistencia, puntualidad, eficiencia y efectividad con orden y disciplina, entendiéndose que el ánimo detrás de este acuerdo no es punitivo ni disciplinario.



ARTÍCULO 48
PAGOS POR SUSTITUCIÓN INTERINA

1. Se define por sustitución interina cuando a un empleado cubierto por este Convenio se le encomiende realizar temporalmente un trabajo de un puesto de clasificación superior al que está ocupando o unas tareas de nivel superior por más de cinco (5) días laborables consecutivos. En tales casos, la **CORPORACIÓN** pagará, a partir de la fecha en que empezó la sustitución interina, la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupa y el sueldo básico del puesto que ha sido asignado para hacer dicho interinato.

En ningún caso recibirá menos de cien dólares (\$100) mensuales. Los interinatos solamente serán utilizados en casos excepcionales para sustituir empleados que estén en uso de alguna licencia para cubrir necesidades del servicio o durante el tiempo que tome efectuar un nombramiento regular luego de convocar una plaza vacante y que no excederá de noventa (90) días. Salvo lo aquí dispuesto, no se realizarán interinatos en puestos vacantes y de nueva creación, los cuales serán cubiertos en convocatorias dentro del término dispuesto en el Artículo 9, Nombramientos, Ascensos y Reclassificaciones, de este Convenio.

En el caso de que la plaza que esté disponible para ser convocada conforme a este artículo, sea una de servicio directo al público o una cuyas tareas no deban ser interrumpidas, ya que se afectaría el servicio, la **CORPORACION** vendrá obligada a aplicar esta disposición.

2. Al seleccionar el empleado para realizar el interinato se considerarán exclusivamente los requisitos mínimos del puesto a ejercerse y la antigüedad.

3. Ningún empleado realizará labor interina sin haber sido autorizado previamente por escrito por el funcionario designado por la **CORPORACIÓN**. Al autorizar una sustitución interina, el funcionario designado por la **CORPORACIÓN** preparará los documentos correspondientes que hagan constar el hecho de la sustitución y el período de duración. Una vez autorizada la sustitución interina en las Regiones por el Jefe de División o el Director Regional o su representante autorizado, será válida para el pago.

En la Oficina Central, una vez autorizada la sustitución interina por el Director de Oficina o del Negociado, será válida para pago.

En el Hospital Industrial, una vez autorizada la sustitución interina por el Director del Departamento correspondiente o por el Administrador del Hospital o su representante autorizado, será válida para pago.

En aquellos casos en que la necesidad de realizar la sustitución interina no pudiese anticiparse, la autorización podrá hacerse verbalmente por cualquiera de estos funcionarios y vendrán obligados a convalidar por escrito tal autorización. La **CORPORACIÓN** enviará copia de esta documentación al Presidente de la **UNIÓN**. Por cada período de treinta (30) días de sustitución interina, el supervisor someterá una evaluación del trabajo realizado. Disponiéndose, además, que el tiempo trabajado en puestos dentro de la Unidad Apropriada se considerará para los efectos de futuras evaluaciones para puestos superiores comprendidos dentro de la misma.

4. El empleado a quien se le haya asignado un interinato por el período de treinta (30) días o más y se ausente injustificadamente por tres (3) días durante su primer mes de sustitución interina, perderá el derecho a seguir realizando la misma.
5. Al empleado que estando desempeñándose interinamente en un puesto superior tuviere que trabajar horas extras, se le pagarán las mismas incluyendo el diferencial en su sueldo por la sustitución interina.
6. Al empleado que se le haya asignado un interinato por el período de treinta (30) días o más y se ausente por tres (3) días o menos durante dicho período con cargo a su licencia regular o enfermedad, se le pagará el diferencial completo por dicho período.
7. La **CORPORACIÓN** vendrá obligada a efectuar el pago por sustitución interina no más tarde de treinta (30) días laborables.



ARTÍCULO 49
ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES

La **CORPORACIÓN** conviene en no celebrar acuerdos individuales con los miembros de esta unidad apropiada que en forma alguna menoscabe o afecte las disposiciones de este Convenio.

Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.



ARTÍCULO 50
VIGENCIA

1. Este Convenio entrará en vigor el 1 de julio de 2011 y hasta el 30 de junio del 2015 en todas sus partes.

2. Entre ciento ochenta (180) días y ciento veinte (120) días antes de la expiración de este Convenio, cualquiera de las partes podrá notificar a la otra parte por correo certificado su deseo de enmendarlo. Dicha notificación deberá expresar la naturaleza del cambio o cambios que deseen hacer y presentarlos por escrito. De no mediar dicha notificación, este contrato continuará vigente por un (1) año adicional y así sucesivamente.

3. Acuerdan, además, que las disposiciones del presente Convenio continuarán en vigor hasta negociarse un nuevo Convenio y hasta la fecha en que entren en vigor las disposiciones del mismo.

BONO A LA FIRMA DEL CONVENIO

La **CORPORACIÓN** pagará a cada Unionado una bonificación de mil seiscientos dólares (\$1,600) a la firma de este Convenio.

En San Juan, Puerto Rico a 31 de Octubre de 2012.



Lcda. Zoime Álvarez Rubio
Administradora
C.F.S.E



Sr. Rafael Otero Rivera
Presidente
Unión Empleados de la C.F.S.E



APÉNDICE I
REGLAMENTO PARA EL FINANCIAMIENTO DE VEHÍCULOS

A. Base Legal:

El Art. 23 del Convenio Colectivo dispone lo siguiente:

“La **CORPORACIÓN** proveerá financiamiento de acuerdo al reglamento establecido a todo unionado que así lo solicite y cualifique para la compra de un vehículo de motor para uso de su trabajo y a la Junta de Directores, a los miembros designados a los distintos comités creados al amparo de este Convenio Colectivo o creados por acuerdo entre las partes durante la duración del mismo y que tengan en el cargo un mínimo de seis (6) meses; y a todos, los unionados de veinticinco años (25) o más de servicio en la **CORPORACION**, siempre que el termino del financiamiento no sobrepase los años que le restan al empleado para alcanzar los treinta(30) años de servicios luego de evaluar la solicitud.”

B. Propósito:

A tono con lo anterior, las partes suscriben este Reglamento donde se establecen las normas que regirán la concesión y control del crédito y para el financiamiento de automóviles a los unionados con derecho al mismo.

C. Tipo de Financiamiento:

Se financiarán automóviles nuevos y usados hasta cuatro (4) años de uso. 

a) En automóviles nuevos, la **CORPORACIÓN** financiará el valor del automóvil hasta un máximo de **CUARENTA Y CINCO MIL DÓLARES** (\$45,000), incluyendo el correspondiente seguro. La cantidad así financiada con sus intereses se le descontará del sueldo mensual del unionado entre doce (12) y setenta y dos (72) plazos iguales y consecutivos a discreción del unionado en aquellos automóviles cuyo valor exceda los **VEINTE MIL DÓLARES** (\$20,000). En caso de automóviles nuevos cuyo valor sea de hasta **VEINTE MIL DÓLARES** (\$20,000), se le descontará del sueldo mensual del unionado entre doce (12) y sesenta (60) plazos iguales y consecutivos a discreción del unionado.

b) Plan de automóviles de hasta dos años de uso

La **CORPORACIÓN** financiará el valor del automóvil hasta un máximo de **TREINTA Y CINCO MIL DÓLARES** (\$35,000), incluyendo el correspondiente seguro. La cantidad así financiada con sus intereses se le descontará del sueldo mensual del unionado entre doce (12) y sesenta (60) plazos iguales y consecutivos a discreción del unionado.

c) Plan de automóviles de más de dos años y hasta cuatro años de uso

La **CORPORACIÓN** financiará el valor del automóvil hasta un máximo de **VEINTE MIL DÓLARES** (\$20,000), incluyendo el correspondiente seguro. La cantidad así financiada con sus intereses se le descontará del sueldo mensual del unionado entre doce (12) y cuarenta y ocho (48) plazos iguales y consecutivos a discreción del unionado.

d) A los efectos de determinar el tiempo de uso de los carros usados, se tomará como base la fecha de registro original en el Departamento de Transportación y Obras Públicas de Puerto Rico, o en el estado o territorio en que hubiese sido inscrito originalmente.

e) En los casos a que se refieren los párrafos "b" y "c" anteriores, y para los efectos de la concesión de la cantidad total de financiamiento, la **CORPORACIÓN** se reserva el derecho de determinar el valor del automóvil utilizando para ello tasadores de su propia selección.

D. Condiciones para el Otorgamiento de Crédito

a) El solicitante tiene que ser unionado regular permanente y que se le requiera viajar como parte de sus funciones.

b) Todo automóvil para el cual se conceda financiamiento será hipotecado a favor de la **CORPORACIÓN** y estará asegurado con una compañía de seguros autorizada a hacer negocios en Puerto Rico, por una cantidad no menor de la deuda. La póliza será expedida a favor del unionado y/o de la **CORPORACIÓN** y cubrirá los riesgos de incendio, robo, huracán y colisión. 

c) No se expedirá la orden de compra hasta que la **CORPORACIÓN** no reciba las pólizas o por lo menos un certificado de seguro.

d) La póliza se mantendrá vigente desde el momento en que se le conceda el financiamiento hasta que el mismo sea liquidado en su totalidad.

e) Los automóviles que sean financiados deberán guardar armonía con normas de comodidad, austeridad, modestia y adecuados para realizar las gestiones oficiales.

f) El financiamiento devengará intereses a razón de cuatro punto cinco por ciento (4.5%) anual. 

E. Adquisición de Automóvil

a) El unionado que desee comprar un automóvil para realizar gestiones oficiales inherentes a su puesto, la **CORPORACIÓN** le adelantará el dinero para que compre el automóvil según el tipo de financiamiento establecido.

b) Para ser elegible para un préstamo adicional, el automóvil originalmente financiado deberá reunir los siguientes requisitos:

(1) **Vehículos Nuevos**

Haber recorrido la cantidad de cincuenta mil (50,000) millas y/o tener tres (3) años o más en poder del empleado o estar en estado tal que perjudique la eficiencia en la transportación o implique riesgos a la seguridad personal.

(2) **Vehículos Usados**

En caso de autos usados, los mismos deberán tener dos (2) años o más en poder del empleado y/o haber recorrido no menos de treinta y cinco mil (35,000) millas, además del millaje regular al momento de la compra o estar en estado tal que perjudique la eficiencia en la transportación o implique riesgos a la seguridad personal.

c) La **CORPORACIÓN** se reserva el derecho de someter el automóvil a una inspección donde se verifique si por la condición del mismo amerita ser cambiado.

F. Venta de Automóvil

- a. Si durante la vigencia de la hipoteca el empleado decidiera vender el vehículo, la **CORPORACIÓN** exigirá la suma total de la deuda.
- b. En los casos en que la venta sea a otro empleado que cualifique, la **CORPORACIÓN** podrá otorgar un préstamo para financiamiento del balance de la hipoteca a nombre del comprador. El comprador se hará responsable de los seguros a adquirirse para el automóvil.

G. Condiciones Generales

- a. Los desembolsos para el financiamiento de automóviles no excederán de **QUINCE MILLONES DE DOLARES** (\$15, 000,000) a partir de la vigencia de este Convenio.
- b. Las solicitudes para préstamos de financiamiento serán evaluadas por el Comité de Financiamiento y aprobadas por el Administrador de la **CORPORACIÓN**, o su representante autorizado. Este Comité estará compuesto por un (1) representante de la **CORPORACIÓN** y un (1) representante de la **UNIÓN**.
- c. El unionado vendrá obligado a tener el automóvil disponible en todo momento para ser usado en asuntos oficiales.
- d. En los casos de unionados cubiertos por este Convenio que se acojan a los beneficios de retiro, por incapacidad o años de servicios, se establecerá un procedimiento de Liquidación de Deuda acordado por los miembros del Comité de Financiamiento de Automóviles.

Bob

[Handwritten signature]

- e. La **CORPORACIÓN**, al adelantar dinero a un unionado para adquirir un automóvil, no incurre en compromisos de mantener a ese unionado en la misma plaza o en cualquier otra que se requiera viajes frecuentes.
- f. En caso de que el empleado cese como tal, la suma que se adeuda será exigible por la **CORPORACIÓN**. La misma se le podrá descontar de cualquier pago a que tenga derecho el unionado, tales como vacaciones acumuladas, seguros, vacaciones por enfermedad, etcétera.

H. Seguro de Automóvil

La **CORPORACIÓN** aportará el veinticinco por ciento (25%) de la prima total del seguro por daños físicos de automóvil a todo unionado comprendido dentro de la unidad apropiada y que tenga una autorización para uso de automóvil en gestiones oficiales de la **CORPORACIÓN**. Esta aportación se hará de acuerdo a las siguientes condiciones:

a. La prima total del seguro por daños físicos de automóvil se refiere a la suma de las primas para las cubiertas de: (1) colisión o vuelco y (2) comprensiva. Esta no incluye prima alguna por concepto de las cubiertas de responsabilidad pública o de cualquier otro tipo de cubierta, las cuales habrán de ser sufragadas en su totalidad por el unionado.

b. La aportación de la **CORPORACIÓN** se hará únicamente sobre las primas del Seguro descrito en el inciso a (1-2) y que asegure únicamente el automóvil del unionado usado por éste para gestiones oficiales mediante solicitud y autorización para uso de automóvil privado. Este beneficio se aplicará a automóviles financiados a través de la **CORPORACIÓN** y otros financiados a través de otras agencias de financiamiento o vehículos sin deuda.

c. Las primas a ser compartidas por la **CORPORACIÓN** serán pagadas a tenor con las normas de austeridad que prevalecen en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y se velará porque se consigan las primas más adecuadas en términos de la protección de la propiedad y costo. La **CORPORACIÓN** podrá rechazar una póliza de seguro que no se ajuste a las normas y criterios antes descritos.

d. Tanto en los casos de automóviles nuevos como de automóviles usados, la póliza de seguro cubriendo los daños físicos que pudiere sufrir el automóvil, se obtendrá y hará efectiva por todo el período que comprenda el financiamiento del automóvil que adquiera el unionado.

e. La póliza de seguro proveyendo las cubiertas que se disponen en el Inciso (a), deberá ser emitida a nombre del unionado de la **CORPORACIÓN** al cual se le concede el financiamiento para el mismo y de la **CORPORACIÓN** Fondo del Seguro del Estado o si fuere emitida a nombre del unionado de la **CORPORACIÓN** solamente con un endoso conteniendo una cláusula de pago de pérdida a nombre de la **CORPORACIÓN**.

f. Las pólizas de seguro a comprarse de acuerdo a este artículo se adquirirán de instituciones aseguradoras debidamente autorizadas a hacer negocios en Puerto Rico y que gocen de solvencia económica y prestigio en la comunidad del campo de los seguros.

g. No se computarán intereses sobre los seguros requeridos para los automóviles financiados por la **CORPORACIÓN** siempre y cuando los seguros estén comprendidos en la cantidad financiada.

