

COMPARECEN

De una parte, la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, afiliada a la American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, Canadian Labor Council (OPEIU, AFL-CIO, CLC), representada por Iram Ramírez su Coordinador Regional y su Comité Negociador, debidamente autorizados, que se denominará de aquí en adelante como la Unión.

De la otra parte, el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico creado mediante la Ley 17 de 16 de junio de 1993, representado por su Presidente, Dr. José Lema Moya, sus Oficiales y su Comité Negociador, debidamente autorizados y facultados para negociar y acordar un Convenio Colectivo. En lo sucesivo se denominará la Agencia.

Ambas Partes poseen la capacidad legal necesaria para formalizar este convenio al amparo de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, y en tal virtud libre y voluntariamente,

EXPONEN

Que, luego de completarse los procesos y procedimientos establecidos por ley para que los empleados que componen la Unidad Apropiada de la Agencia, libre y democráticamente, seleccionaran la Unión como la entidad que los representará colectivamente para negociar con la Agencia y, habiendo la Agencia y la Unión completado el proceso de negociación, el presente es el Convenio en el cual las Partes:

CONVIENEN Y ACUERDAN:

ARTICULO I IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Sección A: No discriminación

Tanto la Agencia como la Unión aceptan que las estipulaciones de este Convenio se aplicarán igualmente a todos los empleados, respetando la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley.

Reconocen, también, que la Carta de Derechos en su Sección 19 establece que la lista de derechos ahí esbozados, no es restrictiva ni supone la exclusión de otros derechos.

Sección B: Igual trato

La Agencia y la Unión reconocen la importancia de proporcionar igualdad de oportunidades a todas las personas, y están de acuerdo en trabajar activamente en la implementación de este principio. La Unión reconoce los programas de acción afirmativa.

No habrá discrimen alguno en contra de cualquier empleado a causa de su membresía en la Unión o su participación en cualquier actividad legítima a favor de ésta.

ARTÍCULO II RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección A: Certificación de la Unión

La Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público mediante Certificación Núm. 051 expedida en 28 de abril de 2005 y enmendada mediante la Certificación Núm. 051 (E-1) de 23 de junio de 2005, reconoció a la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU) como representante exclusivo de los miembros de la

Unidad Apropriada según definida en el Artículo III de este Convenio, para que iniciara negociaciones con la Agencia en representación de los empleados que componen la Unidad Apropriada en ésta. Estas negociaciones serían para acordar disposiciones sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Agencia dentro de los parámetros que se establecen en la referida Ley 45 los cuales se remiten a tres criterios esenciales, a saber: 1) acomodar, dentro de las realidades fiscales en que se desenvuelve el Gobierno, el costo correspondiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; 2) evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y, 3) promover la productividad en el servicio público. Ambas Partes reconocen la autoridad de la Agencia sobre los procesos de manejo y administración de esta entidad gubernamental y sobre las políticas, reglamentos y procedimientos que gobiernan, entre otras actividades, el establecimiento de salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo que aplican al personal que forma parte de esta Unidad Apropriada.

De aprobarse cualquier legislación enmendadora de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico o cualquier otra legislación que afecte el reconocimiento a que hace referencia el párrafo anterior, la Agencia queda obligada a no alterar unilateralmente salarios, beneficios marginales, términos y otras condiciones de trabajo establecidas por este Convenio para el personal cubierto por el mismo, sin la previa notificación a la Unión con por lo menos 15 (quince) días calendario de anticipación y posterior negociación aquellos cambios que las leyes aplicables permitan. En adición, de otorgarse cualquier aumento de salario o concederse cualquier otro beneficio a los servidores públicos de la Rama Ejecutiva del Estado Libre Asociado que mejore, supere o sea en adición de los aquí ya concedidos, los mismos serán otorgados a los miembros de la Unidad Apropriada, siempre y cuando la ley u orden ejecutiva que decreta tales aumentos salariales o concede cualquier tipo de

beneficio, asigne los fondos necesarios para cubrir los mismos. Esta estipulación no será aplicable si la ley u orden ejecutiva que decreta tales aumentos salariales o concede cualquier tipo de beneficio expresamente excluye a la Agencia.

La Agencia reconoce que la representación exclusiva que ostenta la Unión conlleva facultades, deberes y obligaciones que surgen al amparo de la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Entre éstas se encuentra el carácter exclusivo que le asiste a la Unión para convocar a reuniones de miembros de la Unidad Apropriada, fuera del horario regular de trabajo de la Agencia, con el propósito de orientar, discutir, intercambiar información, atender reclamaciones y/o planteamientos con el Convenio Colectivo y con todo lo que tenga relación con salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo.

En consecuencia del reconocimiento del carácter exclusivo de representante ostentado por la Unión, la Agencia actuará acorde a los términos, condiciones y limitaciones que establecen las leyes y reglamentos vigentes en todo lo que tenga que ver con la intervención o participación de otros gremios, asociaciones o grupos organizados que pretendan intervenir participar o interferir con las áreas anteriormente mencionadas.

En casos de nuevo reclutamiento en puestos que pertenezcan a la Unidad Apropriada, la Agencia tendrá treinta (30) días calendario, a partir de la fecha de efectividad del nombramiento, para notificar por escrito a la Unión, el nombre, número de seguro social y puesto al que estará adscrito el empleado reclutado.

Las partes se comprometen a realizar sus mejores esfuerzos para administrar e implementar las disposiciones de este Convenio.

Sección B: Aplicación del Convenio

Las disposiciones de este Convenio serán aplicadas por igual a todos los miembros de la unión. Se entiende por

miembros a todos aquellos empleados que no hayan solicitado desafiliación según el periodo establecido por Ley. Los empleados que hayan solicitado desafiliación gozarán exclusivamente de las disposiciones del Convenio aquí mencionadas: Quejas, Agravios, Arbitrajes; disposiciones del Convenio referentes a salarios, beneficios marginales y condiciones de empleo, según dispuesto en la Ley 45, según enmendada, entendiéndose que, de enmendarse la mencionada Ley para incluir áreas adicionales o eliminar alguna de las dispuestas, lo dispuesto en tal enmienda, prevalecerá.

Sección C: Aclaraciones

Cada vez que las palabras “empleado” o “empleados” sean utilizadas en este Convenio, se refiere sólo a los empleados cubiertos por este Convenio, miembros de la Unidad Apropriada, según descrita en el Artículo III de este Convenio.

Cada vez que este Convenio se refiera a empleados o trabajos en género masculino, se reconoce que se refiere a ambos, empleados masculinos y femeninos.

ARTÍCULO III UNIDAD APROPIADA

Sección A: Constitución

La Unidad Apropriada representada por la Unión será la unidad de contratación que queda constituida por los siguientes puestos regulares de la Agencia:

Administrador de Documentos
Agente Comprador
Analista de Estadísticas I-II-III
Analista de Programas Económicos I
Asistente Administrativa I-II-III
Asistente Administrativo de Recepción, Recibo y Entrega
Asistente Administrativa de Licencia y Acreditación I-II-III
Asistente Ejecutiva I (se excluye el puesto núm. 50203)

Asistente Ejecutiva II (se excluye el puesto núm. 20201)
Asistente de Oficina I-II
Asistente de Servicios Generales
Auxiliar de Nóminas y Pagaduría
Auxiliar de Contabilidad
Contador I-II
Contador Encargado de la Propiedad
Chofer-Mensajero
Especialista Técnico de Sistemas
Oficial Administrativo I-II
Oficial Administrativo de Licencia y Acreditación
Oficial de Estadísticas
Oficial de Investigaciones
Oficial de Nóminas y Pagadurías (se excluye el puesto núm. 22206)
Oficial de Recursos Humanos (se excluye el puesto núm. 21201)
Técnico de Recursos Humanos I (se excluye el puesto num. 21303)
Técnico de Recursos Humanos II (se excluye el puesto núm. 21203)
Técnico de Sistemas de Información.

Sección B: Exclusiones

Los miembros de la Unidad Apropriada con funciones de supervisión, de confianza y confidenciales quedan excluidos de esta Unidad Apropriada.

ARTICULO IV CONSIDERACIONES SOBRE PUESTOS DE LA UNIDAD APROPIADA

Sección A: Puestos de nueva creación y puestos vacantes

La Agencia se compromete a entregar a la Unión, no más tarde de treinta (30) días calendario a partir de la vigencia de este Convenio, una lista de puestos vacantes en la Unidad Apropriada, si alguno, a la fecha de la vigencia de este

Convenio. La lista será por categoría de puesto e incluirá el número del puesto y la unidad donde ubica el mismo.

La Agencia se compromete, además, a notificar a la Unión la creación de cualquier puesto en las categorías que comprenden la Unidad Apropriada. La notificación se hará por escrito dentro de los próximos treinta (30) días calendario siguientes a la creación oficial de tal puesto.

ARTICULO V SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y SU MEMBRESÍA

Sección A: Miembros de la Unión

Será una condición de empleo que todos los empleados de la Agencia cubiertos por este Convenio sean miembros de la Unión. Toda persona que trabaje en la Agencia dentro de la Unidad Apropriada y que no haya optado por la exclusión por escrito, tendrá hasta treinta (30) días a partir de su contratación o de la ratificación del Convenio, cualquiera que sea el caso, para venir a ser y quedarse como miembro activo de la Unión. Será una condición de empleo que todos los empleados de la Agencia cubiertos por este Convenio y contratados antes o después de la fecha de vigencia o ejecución del mismo, cualquiera que sea el caso, tengan treinta (30) días para venir a ser miembros de la Unión, y pagar una cuota de membresía.

ARTICULO VI DEDUCCIONES DE CUOTA

Sección A: Descuento de cuotas

Efectivo a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, la Agencia procederá con el descuento automático de cuotas a todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada que no hayan notificado su derecho a no afiliarse dentro del término provisto por la Comisión de Relaciones del Trabajo.

Sección B: Efectividad de la membresía

Efectivo a la fecha de ratificación del Convenio Colectivo por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropriada, toda persona que trabaje en la Agencia dentro de la Unidad Apropriada y que no haya optado por la exclusión por escrito, será miembro de la Unión durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Sección C: Nuevos nombramientos

Toda persona de nuevo reclutamiento en un puesto regular de la Unidad Apropriada que obtenga status regular permanente pasará a formar parte de la Unidad Apropriada y le será descontada la cuota a favor de la Unión al cumplirse treinta (30) días calendario desde la fecha en que pasó a ser regular de carrera, salvo que de forma escrita haya solicitado previamente su exclusión.

Sección D: Envío de cuotas

La Agencia debe enviar dichas cuotas a las oficinas centrales de la Unión no más tarde de diez (10) días laborables luego del descuento. El envío de esto será acompañado por una lista que muestre, entre otros datos, los nombres en estricto orden de número de seguro social y las cantidades deducidas. La Unión notificará a la Agencia la cantidad de la cuota, y además la manera en que las mismas serán deducidas tomando en consideración el sistema de nóminas que utilice la Agencia y los períodos o ciclos de nómina que sigue la misma. La cantidad retenida, menos cualquier cantidad retenida impropia-mente se reportará y pagará a la Unión.

ARTICULO VII BENEFICIOS ADQUIRIDOS

Sección A: Garantía

Toda concesión o beneficio, concedidos por ley o reglamento que a la firma de este Convenio Colectivo esté disfrutando cualquier empleado, individual o colectivamente,

que no haya sido modificado, revocado, o alterado por las disposiciones de este convenio, no le será menoscabado a dicho empleado o grupo de empleados, siempre y cuando esta concesión o beneficio conste por escrito, esté suscrito en documentos oficiales de la Agencia y tenga la aprobación expresa y certificada de la Agencia.

Sección B: Excepciones

En situaciones en que la Agencia se vea afectada por una grave crisis fiscal en el Gobierno en general o en la Agencia en particular, como medida para reducir la posibilidad de cesantías de personal, la Agencia podrá considerar reducir o eliminar cualquier concesión o beneficio concedido bajo la autoridad de la Agencia, individual o colectivamente, como parte de un plan de economías drásticas que se elaboraría para conjurar la crisis o reducir su impacto en las operaciones de la Agencia. Este plan se informará y discutirá con el Representante de la Unión antes de implantarse.

**ARTICULO VIII
DERECHOS DE LA UNIÓN**

Sección A: Representación

La Unión tendrá representación en todas las instancias del procedimiento de quejas y agravios que se acuerde. Los representantes del empleado o de la Unión asignados en las instancias subsiguientes al proceso de quejas y agravios serán designados por la Unión.

Sección B: Responsabilidad del Delegado

El Delegado de la Unión tiene la responsabilidad de cerciorarse que los términos y condiciones de este Convenio se estén cumpliendo. Los representantes de la Unión podrán reunirse con el o los delegados y los empleados siempre que lo hagan en tiempo fuera del horario regular de trabajo de la Agencia.

Sección C: Derecho a Investigar

A los representantes autorizados de la Unión se les permitirá investigar las condiciones de todos los empleados e investigar las condiciones de trabajo y cerciorarse de que este convenio se está cumpliendo, previa notificación y coordinación con el Oficial de Asuntos Laborales.

**ARTICULO IX
DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE LA UNIÓN**

Sección A: Proceso de selección de delegados

En la Agencia se seleccionará un Delegado General y dos (2) Delegados Alternos. La reunión para la selección de los mismos, será convocada y dirigida por los representantes de la Unión, previa coordinación con el Oficial de Asuntos Laborales de la Agencia. La Unión coordinará con el Oficial de Asuntos Laborales de la Agencia el tiempo requerido para seleccionar a los delegados de la Unidad Apropriadada, conforme a las disposiciones del Artículo XIII de este Convenio, sobre Tiempo para asistir a asambleas de la Unión.

Sección B: Funciones Generales

El Delegado General en propiedad, tendrá derecho a representar a los miembros de la Unión cubiertos por este Convenio dentro y fuera de los terrenos de la Agencia. En consonancia con el procedimiento acordado para el manejo de las quejas y agravios, podrá investigar, armonizar o conciliar cualquier asunto o controversia que surja y esté bajo su responsabilidad de administrar este Convenio. En el desempeño de estas responsabilidades, cuando al Delegado General se le requiera atender asuntos legítimos fuera de su área de trabajo, este solicitará y obtendrá autorización de su supervisor inmediato antes abandonar su área de trabajo y coordinará sus visitas con anticipación con los supervisores de las áreas que planea visitar.

El Delegado General de la Unión o los Delegados Alternos en la Agencia estarán autorizados a distribuir material

informativo autorizado de la Unión entre los empleados, cuidándose de no interrumpir innecesariamente las labores regulares de las distintas dependencias de la Agencia.

En ausencia del Delegado General en propiedad y por la duración de su ausencia, cualquiera de los Delegados Alternos, según lo determine la Unión, asumirá las funciones del Delegado General en propiedad con todas las prerrogativas, deberes y responsabilidades que tal designación conlleva.

Sección C: Facilidades y concesiones para el Delegado

Un teléfono estará disponible para el Delegado General, con el propósito de comunicarse con la Unión. Dichas llamadas serán hechas sin costo alguno para la Agencia.

El Delegado llevará a cabo sus gestiones oficiales en un lugar apropiado dentro de los predios de la Agencia el cual utilizará previa coordinación con la Agencia y cumpliendo con los procedimientos establecidos para el uso de salas, oficinas y espacios comunales de la Agencia.

La Agencia concederá al Delegado autorizado hasta un máximo de tres (3) horas de tiempo laborable semanal para atender asuntos oficiales de los empleados, directamente relacionados con la investigación, trámite y representación de querellas. El tiempo concedido bajo los términos de esta Sección no será acumulable y se computará sumando el tiempo utilizado por el Delegado en propiedad y el utilizado por los Delegados Alternos. La Agencia no denegará el uso de este tiempo a menos que medie justa causa. El tiempo utilizado se registrará para control, según lo determine la Agencia.

Previo a utilizar este tiempo y abandonar su área de trabajo, el Delegado solicitará autorización a su supervisor inmediato explicándole que atenderá un asunto relacionado al Convenio Colectivo. De ser autorizado, el Delegado regresará con prontitud a su área de trabajo tan pronto haya terminado su gestión.

Es responsabilidad del Delegado utilizar el tiempo concedido adecuadamente para la más rápida solución de los asuntos que vaya a atender.

Sección D: No interferencia

En el desempeño de sus funciones, el Delegado se cuidará de no interferir con el trabajo del empleado querellante, ni con el trabajo de los demás empleados de la Agencia.

ARTICULO X ANTIGÜEDAD

Sección A: Definición

La antigüedad se define como el tiempo ininterrumpido que un miembro de la Unidad Apropiada haya prestado servicios en el Sector Público, incluyendo el trabajado en la Agencia. Disponiéndose que, para efectos de decretar cesantías, y de conformidad con lo establecido en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, para determinar antigüedad se considerará todo el servicio prestado en puestos de las agencias dentro del Sector Público.

Sección B: Formas de perderla

Para efectos de este Convenio, se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

1. renuncia voluntaria
2. destitución de empleo por justa causa
3. separación en periodo probatorio, cuando no tenga derecho a reinstalación

Sección C: Licencias autorizadas

Bajo los términos de este Convenio, la antigüedad no se considerará interrumpida mientras un miembro de la Unidad Apropiada disfrute de cualquier tipo de licencia autorizada o reconocida por las leyes y reglamentos aplicables o por este Convenio.

Sección D: Transacciones de personal

Cumpliendo con el Principio de Mérito las partes acuerdan que la condición de antigüedad de los miembros de la

Unidad Apropriada será un factor a ser considerado al efectuar transacciones de personal que envuelvan miembros de la Unidad Apropriada, en casos de igual capacidad e idoneidad.

La Agencia se compromete a, por lo menos una vez al año, proveer a la Unión, un listado de los miembros de la Unidad Apropriada, por antigüedad.

Sección E: Nombramientos transitorios

Cuando un empleado ocupe un puesto regular de la Unidad Apropriada con nombramiento transitorio de forma continua, sin interrupción, inmediatamente antes de su nombramiento como empleado regular en el mismo puesto que ocupa con nombramiento transitorio, el tiempo trabajado bajo el nombramiento transitorio le será considerado para determinar su antigüedad dentro de la Unidad Apropriada.

Sección F: Consideración de la antigüedad

La Agencia reconoce la antigüedad como un elemento a considerarse en la toma de decisiones de empleo para: (1) cambios de turno, (2) vacaciones, (3) horas extras, (4) trabajos en días feriados y fines de semana, siempre que ello no conflija con la prestación de servicios o necesidades de la Agencia y, supeditado, al Principio de Mérito.

Sección G: Delegado General

El Delegado General de la Unión podrá retener su empleo en caso de una reducción de personal, conforme con el Artículo XXXIX, de este Convenio, siempre y cuando no se viole el Principio de Mérito. Esto es, en caso de igual capacidad e idoneidad, tendrá prioridad para retener su empleo aún considerando su antigüedad. Del mismo y conforme a lo aquí expuesto, tendrá prioridad en el proceso de reingreso o reemplazo en la Unidad Apropriada, siempre y cuando no se afecte el Principio de Mérito.

ARTICULO XI TABLONES DE AVISO Y PROPAGANDA

Sección A: Ubicación

La Agencia proveerá e instalará un tablón de avisos en el área del reloj ponchador donde los empleados registran su asistencia, siguiendo las especificaciones del administrador del edificio donde radica la Agencia y del Director de Servicios de Administración de la Agencia o su representante autorizado. El tablón de avisos será con puertas de cristal y con llave. La Agencia y la Unión coordinarán con el Oficial de Asuntos Laborales la instalación, cambio o remoción del tablón de avisos, antes de que cualquiera de estas acciones ocurran. El Oficial de Asuntos Laborales, a su vez, coordinará las actividades requeridas con el Director de Servicios de Administración de la Agencia o su representante autorizado.

Sección B: Mantenimiento

El tablón de avisos de la Unión será utilizado para fijar avisos oficiales, propaganda y otro material propio de la Unión. Este se mantendrá en buenas condiciones a tono con el entorno de la Agencia. La Agencia podrá, previa notificación a la Unión, remover temporariamente el tablón de avisos si éste llegara a representar un riesgo de seguridad para los empleados o visitantes y cuando sea necesario para efectuar tareas de mantenimiento o mejoras a la planta física. De ser necesario, las partes podrán acordar la relocalización del tablón de avisos.

Sección C: Responsabilidad de la Unión

La Unión será responsable de designar la persona encargada de mantener el tablón de avisos, de fijar y remover los avisos, propaganda y otro material propio y legítimo de la Unión y custodiar las llaves del mismo. La Unión notificará tal designación por escrito al Oficial de Asuntos Laborales de la Agencia.

Sección D: Limitaciones

Está prohibido fijar en el tablón de avisos de la Unión, avisos, propaganda y otro material de otras organizaciones sindicales que no sean del representante exclusivo de los empleados. Está prohibido, además, colocar avisos o cualquier tipo de material ofensivo, libeloso o difamatorio contra la reputación o el buen nombre de cualquier persona natural o jurídica. Tampoco se colocara material o avisos de índole político partidista.

El Delegado de la Unión y el Oficial de Asuntos Laborales de la Agencia, velarán porque estas prohibiciones se cumplan.

**ARTICULO XII
INSTALACIONES DE LA AGENCIA**

Sección A: Uso de facilidades

Se podrán utilizar las salas de reuniones de la Agencia, sujeto a la disponibilidad de las mismas, previa solicitud a y en coordinación con el Oficial de Asuntos Laborales, según la reglamentación y procedimiento regular aplicable, excepto que por causas de fuerza mayor no se puedan utilizar, para la realización de reuniones, asambleas y actividades propias de la Unión que no incluyan fiestas. En toda actividad celebrada por la Unión en facilidades de la Agencia, la Unión velara por el cumplimiento de las normas y reglamentos de la Agencia que apliquen al uso de tales facilidades.

Sección B: Disponibilidad

Las salas de reuniones de la Agencia podrán ser utilizadas por la Unión para reuniones de la Unidad Apropriada, según definida en el Artículo III de este Convenio, de conformidad con lo dispuesto en la sección anterior los días laborables en que la Agencia esté efectivamente prestando servicios y abierta al público en horario de 7:00 a.m. a 8:00 a.m., de 12 del mediodía a 1:00 p.m. y de 4:30 p.m. a 6:00 p.m.

Sección C: Asamblea anual

Las salas de reuniones de la Agencia podrán ser utilizadas por la Unión para la realización de las Asambleas Anuales de la Unidad Apropriada, según definida en el Artículo III de este Convenio, de conformidad con lo dispuesto en la Sección A de este Artículo y del Artículo XIII (Tiempo para asistir a Asambleas de la Unión) en cualquier día laborable para la Agencia, dentro del horario de 7:00 a.m. hasta 6:00 p.m.

Sección D: Condiciones de uso

Cuando la Agencia autorice el uso de cualquier sala para actividades de la Unión bajo las disposiciones de este Artículo, la Unión será responsable de la preparación de las salas antes y después de la actividad, previa coordinación con el Oficial de Asuntos Laborales de la Agencia. La Unión además, se preocupará por mantener y entregar las facilidades usadas en buen estado. La Unión se compromete a promover el orden y la disciplina durante la celebración de cualquier reunión en las facilidades de la Agencia.

**ARTICULO XIII
TIEMPO PARA ASISTIR A ASAMBLEAS DE LA
UNIÓN**

Sección A: Procedimiento

La Unión solicitará a la Agencia tiempo laborable para que sus miembros puedan asistir a asambleas formalmente convocadas y programadas. La Unión hará esta solicitud mediante comunicación escrita dirigida al Oficial de Asuntos Laborales con por lo menos 30 días antes de la fecha fijada para la Asamblea. El Oficial de Asuntos Laborales consultará la solicitud con el Director Ejecutivo de la Agencia quien, a su sola discreción, podrá o no conceder el tiempo solicitado y si el mismo será o no con cargo a algún tipo de licencia. El Oficial de Asuntos Laborales notificará por escrito a la Unión la decisión tomada.



ARTICULO XIV CONDICIONES DE TRABAJO

Sección A: Interrupción de servicios esenciales

Cuando se suspendan los servicios de luz, agua o aire acondicionado por más de dos (2) horas, la Agencia determinará si tal condición en un momento dado podría afectar la salud del personal, en cuyo caso, se despachará al personal, previa notificación al Delegado General de la Unión. Si la Agencia determina continuar ofreciendo los servicios, la Agencia notificará su determinación al Representante de la Unión y de éste no estar disponible, al Delegado General. Cuando opte por continuar ofreciendo los servicios, la Agencia proveerá las condiciones necesarias para que la labor se desarrolle dentro de la mayor normalidad posible y asegurando la salud y seguridad de los empleados viéndose la Agencia obligada a proveer a los empleados agua potable, facilidades sanitarias adecuadas y velará que las áreas tengan ventilación adecuada y natural. En caso de que la suspensión de los servicios de luz, agua o de aire acondicionado se extienda por cuatro (4) horas la Agencia despachará al personal, excepto aquellos empleados miembros de la Unidad Apropiada que sean necesarios para efectuar un cierre normal de todas las operaciones de la Agencia luego del cual serán despachados.

En cualquiera de los casos, si la Agencia determina despachar al personal, ello se hará sin cargo a licencia alguna.

Sección B: Facilidades

Cada área de trabajo tendrá ventilación, accesos e iluminación adecuada según las características de las facilidades físicas disponibles y siguiendo los estándares de la reglamentación o legislación federal o local aplicable.

Sección C: Lactancia

La Agencia instruirá a sus supervisores para que faciliten el proceso de lactancia para aquellas empleadas que

así lo requieran, cumpliendo fielmente con las leyes, normas y reglamentos aplicables.

Sección D: Agua potable

La Agencia hará disponible, a través del equipo diseñado para tal propósito, agua potable fresca a los empleados, entendiéndose que la Agencia se reserva la facultad de seleccionar el tipo de equipo, la cantidad y la ubicación del mismo en las facilidades de la Agencia. La Unión presentará a la Agencia sus planteamientos razonables sobre cualquier equipo que, según su criterio, no satisfaga el requisito de agua potable fresca para la acción procedente. La Agencia evaluará el planteamiento, tomará una decisión sobre el mismo y notificará de ésta al Delegado de la Unión.

Sección E: Llamadas de emergencia

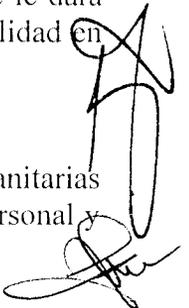
La Agencia hará todas las gestiones posibles por transmitir, de inmediato, las llamadas de emergencia recibidas para algún miembro de la Unidad Apropiada. Por emergencia se entenderá cualquier situación fuera de lo común que requiera la atención inmediata del empleado, según lo manifieste la persona que la notifique. A tales fines se le dará acceso al empleado a un teléfono de no existir tal facilidad en su área de trabajo.

Sección F: Instalaciones sanitarias

La Agencia proveerá áreas con instalaciones sanitarias adecuadas (inodoros y lavamanos) para el uso de su personal y los visitantes.

Sección G: Reglamentos y manuales

Una copia de los reglamentos, regulaciones y otros manuales que conciernan al empleado, le serán provistas a todos los empleados y a la Unión para usarse según sea necesario.



Sección H: Plan de desalojo

En caso de emergencia por las condiciones del tiempo o por la seguridad, la Agencia permitirá que su personal salga de sus áreas de trabajo, siguiendo el Plan Oficial de Desalojo de la Agencia, sin sufrir pérdida de salario y/o beneficios.

Sección I: Uniformidad

Este Convenio se aplicará uniformemente a todos los miembros de la Unidad Apropiada dentro de la unidad contratante de acuerdo con su clasificación y aquellas diferencias establecidas en este Convenio, si alguna.

Sección J: Nuevos beneficios

De surgir cualquier ley o estatuto aprobado por el gobierno estatal o federal que aplique y obligue a la Agencia y que sea de aplicabilidad a los miembros de la Unidad Apropiada, que supere cualesquiera de los beneficios contenidos en este Convenio, el mismo se aplicará a los empleados según la vigencia aprobada y luego de haber sido discutido con a la Unión.

Sección K: Materiales y equipo

La Agencia proveerá a los empleados los materiales necesarios para el desempeño de sus tareas. La distribución de estos materiales y el equipo será según la necesidad y de acuerdo a los recursos disponibles para la Agencia.

**ARTICULO XV
SALUD Y SEGURIDAD**

Sección A: Compromiso

La Agencia se compromete a que los centros de trabajo serán lugares seguros para trabajar, libres de riesgos a la salud y seguridad según la reglamentación y legislación aplicable.

**ARTÍCULO XVI
CENTRO DE CUIDO DE NIÑOS Y CAMPAMENTOS**

Sección A: Centros de Cuido

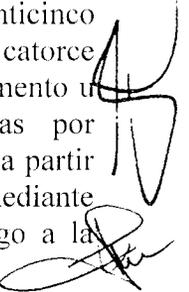
La Agencia aportará hasta \$100 (cien dólares) del costo mensual del centro de cuidado diurno por hijo entre las edades de cero (0) a cinco (5) años de edad y siempre que el centro cumpla con las normas reglamentarias del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, mediante reembolso previa presentación de la evidencia de pago a la Oficina de Recursos Humanos.

El centro deberá estar acreditado para el cuidado de niños por las autoridades pertinentes. El empleado deberá presentar una certificación del centro de cuidado diurno con su dirección, la acreditación del mismo y hoja de asistencia del menor al centro.

En caso de que ambos padres trabajen para la Agencia, la aportación se hará solamente a uno de los empleados.

Sección B: Campamentos

La Agencia aportará hasta \$225 (doscientos veinticinco dólares) al año por hijo entre las edades de cinco (5) a catorce (14) años de edad para gastos relacionados con campamento u otras actividades educativas o deportivas ofrecidas por organizaciones reconocidas. Este beneficio se otorgará a partir de las sesiones que comienzan el 1 de julio de 2007, mediante reembolso previa presentación de la evidencia de pago a la Oficina de Recursos Humanos.



ARTÍCULO XVII ESTACIONAMIENTO

Sección A: Estacionamiento

La Agencia proveerá a los empleados de la unidad apropiada estacionamiento seguro y adecuado, sujeto a la disponibilidad de fondos.

Sección B: Opción de transporte colectivo

La Agencia proveerá a todo empleado que así lo solicite un pase libre de costo para el uso del transporte colectivo para aquellos empleados que, de forma regular y cotidiana, deseen utilizar este medio para llegar a su centro de trabajo. El empleado deberá solicitar dicho beneficio por escrito a la Oficina de Servicios Auxiliares y será sujeto a la disponibilidad del servicio.

ARTÍCULO XVIII UNIFORMES

Sección A: Concesión y uso de uniforme

La Agencia proveerá uniformes para el desempeño de sus labores a los empleados, miembros bonafide de la Unión, que estén prestando servicios activamente en puestos con clasificación de Asistente de Servicios Generales, de Chofer-Mensajero y aquellas otras clasificaciones ocupacionales que en un futuro la Agencia le requiera el uso de uniforme. Tal uniforme será suministrado sin costo alguno para el empleado. Entre las condiciones requeridas por la Agencia estará que todo empleado al que se le haya entregado uniforme vendrá obligado a usarlo para desempeñar su trabajo. La negativa de utilizar el uniforme después de haber sido provisto por la Agencia o, el presentarse a trabajar sin usarlo o, usándolo inadecuadamente, le concederá a la Agencia la prerrogativa de no permitirle al empleado desempeñar sus funciones los días en

que ello ocurra y tomar medidas disciplinarias contra el empleado que cometa la infracción.

Sección B: Prohibición de realizar alteraciones al uniforme

El empleado no podrá efectuar sobre el uniforme entregado, alteraciones, cortes, marcas, insignias o emblemas político partidistas, excepto aquel que tuviera el emblema de la agencia y el nombre del empleado.

Sección C: Compromiso de la Agencia

La Agencia proveerá anualmente cinco (5) camisas, cinco (5) pantalones, una (1) correa y un (1) par de zapatos de seguridad a los empleados que ocupen y se desempeñen como Asistente de Servicios Generales y Chofer-Mensajero. En adición, la Agencia proveerá todo el equipo de seguridad ocupacional necesario a aquellas clasificaciones ocupacionales que sea requerido como medida de salud y seguridad.

Cuando la Agencia requiera el uso de uniforme en otras clasificaciones ocupacionales, la Agencia proveerá 2 uniformes.

Sección D: Tipo de uniforme

Todo uniforme será hecho de un material lavable y que se pueda usar, ser lavado y secado con otras prendas de ropa personales y que no requiera de ningún otro trato especial como el de tintorería, lavado diario o comercial.

ARTÍCULO XIX FUNCIONES Y DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD APROPIADA

Sección A: Procedimiento

Los deberes y funciones de los miembros de la unidad apropiada serán los establecidos en la Descripción de Puesto incluyendo aquellas tareas afines relacionadas al puesto, según el Artículo 5 de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.



ARTICULO XX
REGISTRO DE ASISTENCIA Y OTRAS
CONSIDERACIONES

Sección A: Procedimiento

Diariamente los empleados registrarán su asistencia y solicitudes de licencias utilizando los recursos tecnológicos y procedimientos administrativos provistos para ello por la Agencia. Al finalizar cada mes los empleados disponen de cinco (5) días laborables para realizar reclamaciones y las últimas transacciones del mes finalizado, imprimir el informe de asistencia mensual, remitirlo a las firmas correspondientes y finalmente a la Oficina de Recursos Humanos.

Sección B: Asistencia y tardanzas

La Unión reconoce la importancia y la necesidad de que los empleados cumplan con el deber de asistir con regularidad y puntualidad al trabajo y de registrar su asistencia diariamente. La Agencia considerará tardanza cuando el empleado registre su asistencia pasados siete (7) siete minutos de su hora de entrada al iniciar su turno normal de trabajo.

Sección C: Balance de licencias

Cada seis (6) meses la Agencia notificar por escrito al miembro de la Unidad Apropiada el balance de licencia acumulada por enfermedad o vacaciones de dicho periodo.

Sección D: Descuentos de Salarios

Todo descuento de salario será notificado al empleado, por escrito, por lo menos dos semanas antes de efectuarse el mismo. En los casos de descuentos indebidos a un empleado, por la Agencia, se procesará el ajuste correspondiente en la nómina más cercana a la fecha de detección y resolución de tal descuento siempre y cuando esa nómina no se haya cerrado para proceso, en cuyo caso se procesará en la próxima nómina.

Sección E: Deudas del empleado

En los casos de empleados que contraigan deudas con la Agencia, ésta podrá autorizar un plan de pago de acuerdo a la reglamentación de la Agencia o Departamento de Hacienda, entendiéndose que dicho plan de pago será por un tiempo razonable, proporcional a la cantidad de la deuda. En casos de separación permanente del empleado de la Agencia, tales como pero no limitados a: traslados, renunciaciones, cesantías, despidos, la Agencia podrá descontar de cualquier cantidad sobrante en la liquidación del empleado, el balance total o hasta donde el importe de la liquidación permita cobrar de la deuda. La Agencia podrá preparar un plan de pago para saldar la deuda restante. Todo plan de pago será informado al empleado antes de implantarse.

Sección F: Deudas de la Agencia

En los casos de deudas de la Agencia con el empleado correspondiente a años fiscales anteriores al vigente, éstas se liquidarán no más tarde del mes en que finaliza el año fiscal vigente sujeto a la disponibilidad de fondos y al momento en que se detecta y reconoce tal deuda.

Sección G: Retención de pagos

La retención de cheques o depósitos directos de pagos de nómina no podrá ser utilizada como medida disciplinaria, ni como mecanismo para presionar la entrega de informes de trabajo. Cuando la Agencia determine que procede una retención del pago de nómina de cualquier empleado, tal acción estará sujeta a las disposiciones de la reglamentación aplicable.

Sección H: Proceso de pago de salarios

La Agencia entregará a los empleados, sujeto a la disponibilidad de éstos, el pago de salarios antes del periodo de almuerzo del día de pago, excepto por causas de fuerza mayor que lo impidan, y les autorizará una hora laborable para cambiar el mismo a quienes cobren mediante cheque, excepto los empleados que mantengan un balance de licencia ordinaria

de menos de 5 días. En estos caso se les pagará la primera quincena a las 4:30 p.m. del primer día laborable siguiente luego de finalizada ésta y, la segunda quincena a las 4:30 p.m. del día laborable siguiente a la fecha en que se entregue en Recursos Humanos el Informe de Asistencia del mes recién finalizado.

ARTÍCULO XXI JORNADA DE TRABAJO

Sección A: Jornada diaria

La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7½). El horario de trabajo será normalmente de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.. El horario de trabajo de todos los empleados miembros de la Unidad Apropiada será el existente a la firma de este Convenio.

Sección B: Jornada semanal

La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37½) sobre la base de cinco días (5) laborables. La jornada regular semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose el sábado y domingo como días de descanso.

Sección C: Excepciones

No obstante lo establecido en la Sección 1 y 2 de este Artículo, la Agencia, previa notificación por escrito, podrá establecer horarios especiales para diferentes grupos de trabajo o divisiones, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran.

De la misma forma, si las necesidades de servicio lo requieren, la Agencia también podrá establecer para todo o parte del personal dentro de la Unidad Apropiada, una jornada semanal regular comenzando y terminando en cualquier día de la semana, siempre y cuando dicha jornada comprenda cinco (5) días laborables y dos (2) días de descanso.

En ambos casos la Agencia se compromete a notificar previamente los mencionados cambios a la Unión y discutir con sus representantes, antes de este cambio, los posibles efectos en los horarios diarios o semanales. Al discutir los efectos de los cambios en la jornada de trabajo, las partes considerarán criterios tales como: necesidades del servicio, asistencia, voluntariedad y antigüedad.

Sección D: Días de descanso

Cuando se haya establecido una semana de trabajo en la que los días de descanso no sean sábados y domingos, y el segundo día de descanso coincida con un día feriado, se le concederá al empleado el próximo día al día feriado, sin cargo a su licencia de vacaciones.

Sección E: Responsabilidad

Será responsabilidad de los miembros de la Unidad Apropiada observar fielmente el horario regular de trabajo establecido por la Agencia.

ARTICULO XXII PERIODOS DE DESCANSO

Sección A: Recesos

Todo empleado podrá disfrutar de dos (2) periodos de hasta quince (15) minutos de descanso, uno a media mañana y otro a media tarde, de acuerdo al itinerario que establezca el supervisor para tales periodos. El empleado informará a su supervisor antes de proceder al disfrute de estos periodos de descanso para evitar que se afecten los servicios. Estos periodos de descanso no se tomarán al principio o al terminar el turno de trabajo del empleado. Estos periodos no serán acumulables ni se deberán tomar inmediatamente antes o después del periodo de tomar alimentos.

Sección B: Alimentos

Todos los empleados tendrán derecho a un período para tomar alimentos no menor de media hora y, como norma general de una (1) hora.

**ARTÍCULO XXIII
TIEMPO EXTRA DE TRABAJO**

Sección A: Definición

Será tiempo extra aquellas horas que el empleado miembro de la Unidad Apropiada trabaje en exceso de su jornada regular diaria o semanal o cuando trabaje durante días feriados o en cualquier día que se suspendan los servicios por Orden del (de la) Gobernador (a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección B: Programa de trabajo orientado a evitar horas extra

El programa de trabajo de la Agencia se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de las horas regulares establecidas para los empleados. No obstante, por razón de la naturaleza de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, la Agencia podrá requerir a los empleados que presten servicios en exceso de su jornada regular diaria o semanal, y/o que trabajen en cualquier día feriado o cualquier día que se suspendan los servicios por Orden del Gobernador del ELA de PR.

Sección C: Trabajo en horas extra

Cuando se requiera que un empleado trabaje en las situaciones expresadas en la sección anterior, deberá mediar autorización previa del supervisor del empleado, la cual será aprobada por el Director de División correspondiente o por el funcionario en quien éste delegue. Los supervisores deberán tomar medidas con el propósito de que cuando un empleado permanezca trabajando, sea siempre con una autorización previa.

Sección D: Compensación por horas extra

Las horas trabajadas por el personal en exceso de siete horas y media (7 1/2) en cualquier periodo de veinticuatro (24) horas, o de treinta y siete horas y media (37 1/2) durante cualquier semana, se considerarán horas extras, sujeto a la fórmula de compensación que se establece en las secciones subsiguientes.

Inciso D (1): Tiempo compensatorio

Siempre que sea posible, se compensará al empleado en tiempo libre, a razón de una hora y media libre (1 1/2) por cada hora extra trabajada.

Inciso D (2): Pago por sus servicios

Si al empleado no se le brinda la oportunidad de disfrutar del tiempo libre compensatorio dentro del periodo de un mes natural, recibirá entonces pago por sus servicios.

Inciso D (3): Determinación de tipo de paga por hora

El tipo de paga por hora regular de un empleado se determinará de la siguiente forma: su sueldo mensual se multiplicará por doce (12) y luego se dividirá por cincuenta y dos (52) para llegar al sueldo semanal, el cual se dividirá por el número de horas que comprende la jornada regular semanal del empleado.

Inciso D (4): Prohibición piramidal

No habrá pirámide en el pago de horas extras. Cada empleado será compensado una sola vez por horas extras trabajadas ya fuere en exceso de la jornada diaria regular o en exceso de la jornada semanal regular, de éstas la más alta que le sea aplicable.

Sección E: Trabajo en séptimo día consecutivo

Las horas trabajadas por un empleado durante su séptimo día consecutivo de trabajo, asumiendo que haya

trabajado su jornada diaria regular o fracción de ésta en cada uno de los seis días de trabajo inmediatamente precedentes, le serán compensadas, siempre que sea posible, en tiempo libre a razón de dos horas por cada hora trabajada. En los casos que no fuera posible compensárselas en tiempo libre durante el mes natural en que se prestaron tales servicios, se le compensará sus servicios a razón de dos (2) veces su tipo regular de retribución.

Sección F: Compensación por días feriados

Los días feriados y los días de descanso que sean trabajados por el personal les serán acreditados a razón de hora por hora, siempre que el tiempo trabajado en la semana no exceda el máximo de la jornada regular. Las horas en exceso se compensarán a razón de tiempo y medio, a tenor con lo establecido en la Sección D.

Sección G: Referencia a reglamentación federal

En adición a lo anteriormente expuesto, se usará como guía la reglamentación federal sobre normas razonables de trabajo.

Sección H: Justa causa para excusar

Un empleado que se rehúse a trabajar tiempo extra en una situación de emergencia, cuando le ha sido requerido por la Agencia, debe demostrar la existencia de justa causa para ser excusado.

**ARTICULO XXIV
EVALUACIÓN**

Sección A: Compromiso

De implantar un proceso de evaluación, la Agencia se compromete a garantizar el Principio de Mérito y velará porque el proceso de evaluación sea uno motivador, de apoyo al personal y estrictamente confidencial entre las partes, excepto cuando la evaluación de un miembro de la Unidad Apropriad

esté en controversia, en cuyo caso dicha controversia será dirimida mediante el procedimiento de quejas y agravios estipulado en este Convenio.

En el proceso de implantación del sistema de evaluación, la Agencia presentará el mismo al Representante de la Unión quien podrá someter por escrito sus comentarios y sugerencias sobre el sistema de evaluación propuesto por la Agencia.

**ARTICULO XXV
EXPEDIENTES DE PERSONAL**

Sección A: Mantenimiento y custodia

Los expedientes oficiales de los miembros de la Unidad Apropriad continuarán siendo los que hasta ahora mantiene la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. Esta será responsable de la conservación, custodia y mantenimiento de dichos expedientes. En el mantenimiento, custodia, manejo y disposición de los expedientes de personal, la Agencia seguirá las disposiciones reglamentarias y de ley que apliquen al personal del servicio público en general y al personal de la Agencia en particular.

Sección B: Clasificación

Los expedientes se clasificarán como activos o inactivos. Se considerarán expedientes activos los correspondientes a los miembros de la Unidad Apropriad que se mantengan vinculados al servicio, e inactivos los expedientes de los miembros de la Unidad Apropriad que se han desvinculado del servicio en la Agencia.

Sección C: Contenido de los expedientes

A todo miembro de la Unidad Apropriad a quien se le extienda cualquier tipo de nombramiento, se le abrirá un Historial de Personal que se identificará con el nombre completo y el número de seguro social. Este Historial se compondrá de todos aquellos expedientes que la Agencia

estime necesario para registrar, conservar y archivar los distintos documentos requeridos por los procesos de administración de los recursos humanos de la Agencia. Según lo determine la Agencia, considerando los requerimientos de la reglamentación y leyes aplicables, en estos expedientes se archivará y conservará, debidamente clasificados el original o copia oficial o certificada de los siguientes documentos, entre otros:

1. Solicitud de empleo
2. Historial y retratos
3. Examen médico
4. Juramento de fidelidad y toma de posesión del cargo del empleo
5. Copia autenticada del certificado de nacimiento
6. Notificación del nombramiento
7. Informe de cambios en cuanto a status, sueldo, clasificación, etc.
8. Evaluación sobre el trabajo del miembro de unidad apropiada
9. Documentos que reflejan la concesión de aumentos de sueldo o cualquier otro aspecto relacionado con la retribución
10. Documentos que acrediten condiciones específicas del miembro de la unidad apropiada tales como: certificación de status de veterano, licencias profesionales, etc.
11. Cartas de reconocimiento por las ejecutorias, excelencia en el servicio, o mejoras administrativas
12. Documentos que reflejen acciones disciplinarias, así como resoluciones de la junta de apelaciones al respecto y determinaciones del proceso de quejas y agravios
13. Certificaciones de servicios prestados al gobierno
14. Comunicaciones sobre ascensos, traslados y descensos

15. Cartas a enmiendas a documentos que forman parte del expediente
16. Documentos sobre las becas o licencias para estudio, con o sin sueldo, tales como contratos, evidencia de estudios, solicitudes y autorizaciones de pagos de matrícula
17. Evidencia de preparación académica
18. Record de accidentes por causas ocupacionales
19. Autorización de descuento de sueldo para cuotas para la unión, obligaciones contraídas con el sistema de retiro u otras autorizadas por ley
20. Certificado de antecedentes penales de la Policía de Puerto Rico a la fecha de reclutamiento.
21. Historial de asistencia, solicitudes de licencias y documentos relacionados tales como; certificados médicos, etc.
22. Cualquier documento requerido por reglamento, ley o Convenio

El miembro de la Unidad Apropiada puede solicitar, por escrito, que se remueva cualquier documento que entienda no deba ser parte de su historial. El Oficial de Recursos Humanos evaluará la solicitud y determinará si ésta procede o no, e informará su determinación por escrito al solicitante.

Sección D: Examen de los expedientes

Los expedientes individuales de los miembros de la Unidad Apropiada tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales de la Agencia o cuando lo autorice por escrito el propio miembro de la Unidad Apropiada para otros fines. El custodio de la Agencia será responsable por la confidencialidad y el uso o divulgación en forma escrita u oral de la información en los expedientes.

Todo miembro de la Unidad Apropiada tendrá derecho a examinar su expediente siguiendo el procedimiento establecido en la Sección 12.1 del *Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos del Consejo de*

Educación Superior de Puerto Rico, según enmendado mediante la Certificación Número 98-027 aprobada por el Consejo Educación Superior de Puerto Rico el 17 de marzo de 1998 y que lee. “Se mantendrá para cada empleado un expediente personal donde constará el historial de su carrera como empleado o funcionario. En todos los casos se tomarán las precauciones de ley para garantizar su confidencialidad. Todo empleado tendrá derecho a examinar su expediente bajo la debida supervisión del funcionario designado de la Oficina de Recursos Humanos. En caso del traslado de un empleado a otra dependencia gubernamental, se remitirá el original de su expediente, luego de que dicha agencia solicite el mismo por escrito.” En el caso que el miembro de la Unidad Apropriadada esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante. En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designado tutor por el Tribunal correspondiente. El custodio de los expedientes podrá delegar en subalternos la representación oficial a los fines de examen del expediente.

Las Partes aceptan que el Historial de Personal de todo empleado público que se traslada de una agencia a otra, será enviado a la nueva agencia para efectos de continuidad en el servicio lo cual afecta, entre otros beneficios, el plan de retiro de los empleados públicos, siempre y cuando la nueva agencia lo solicite por escrito.

Los miembros de la Unidad Apropriadada podrán obtener copia de los documentos contenidos en sus expedientes mediante el pago del costo de reproducción, más cualesquiera de los derechos que por la ley se exigieren. La solicitud de copia se hará por escrito con no menos de cinco (5) días laborables de antelación. En el plazo indicado, se entregará copia del documento solicitado.

ARTÍCULO XXVI DISCIPLINA

Sección A: Despidos y medidas disciplinarias

En caso de despidos y medidas disciplinarias, éstas serán manejadas y administradas siguiendo la reglamentación vigente de la Agencia, según queda establecido en el *Reglamento sobre Procedimientos Disciplinarios para los Empleados del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico* aprobado mediante la Certificación del Consejo Núm. 2002-060 y de conformidad con los Artículos 38 y 39 del *Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico*, salvo aquello que conflija con lo dispuesto en el Convenio. Entendiéndose que, cuando un empleado considere que una acción o medida disciplinaria tomada por la Agencia contra sí, no procede, el empleado podrá someter su reclamación bajo el procedimiento de quejas y agravios provisto en este Convenio Colectivo. En adición, la Agencia entregará a los miembros de la Unidad Apropriadada y a la Unión, copia de esta reglamentación y cualquier otra pertinente.

Sección B: Derechos de los miembros de la Unión

La Agencia reconoce el derecho de todo miembro de la Unión a que esté presente un representante de la Unión o cualquier otra persona que ésta designe, en la vista administrativa informal.

Sección C: Modificaciones a las normas de conducta

Cualquier modificación a las normas de conducta de la Agencia, posterior a la firma de este Convenio, será notificado su contenido a la Unión para su conocimiento, siempre y cuando dicho cambio no implique una modificación de los términos y condiciones de empleo de los miembros de la Unidad Apropriadada, en cuyo caso la Agencia se compromete a discutir los mismos con la Unión.

ARTICULO XXVII VIGENCIA DE LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección A: Amonestaciones escritas

Todas las amonestaciones escritas que a la firma de este Convenio se encuentren en los expedientes de los miembros de la Unidad Apropiaada, serán removidas de éstos una vez entre en vigor el presente Convenio, exceptuando aquellas que formen parte de algún proceso disciplinario ya iniciado a la firma del Convenio. En estos casos, la Agencia notificará a la Unión los empleados afectados por tal determinación.

Sección B: Vigencia

Cuando un empleado haya sido objeto de una amonestación escrita por cualquier violación como parte de un procedimiento disciplinario instituido bajo los términos del presente Convenio, y dicho empleado no haya reincidido en faltas disciplinarias dentro del año subsiguiente a la fecha de la amonestación, tal amonestación escrita no podrá ser considerada o utilizada contra el empleado en situaciones disciplinarias que surjan posterior a dicho periodo de un (1) año.

ARTÍCULO XXVIII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección A: Acuerdo entre las Partes

Las Partes acuerdan que se brindará un buen trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre la Unión y la Agencia para fomentar de este modo la eficiencia en el servicio.

Sección B: Competencias

Las querellas, según definidas en este Convenio, serán de la competencia de los funcionarios designados en este artículo y de los establecidos en la Ley Núm. 45 de 25 de

febrero de 1998, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, según enmendada.

Sección C: Definición de querella

Una querella es cualquier controversia, reclamación, queja o agravio, presentada por un empleado o grupo de éstos, que formen parte de la Unidad Apropiaada o por la Unión; relacionada con la interpretación, aplicación, definición o alegada violación -en cualquier forma- de cualquier cláusula, o de cualquier otra disposición o artículo negociado entre las partes en este Convenio Colectivo y a tenor con la Ley 45, *supra*, excepto reclamaciones de salario que estén tramitadas por la Unión en los tribunales de justicia y en casos de cesantías donde aplicará lo dispuesto en el Artículo XL.

Sección D: Contenido de una querella

Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información, según aplique:

1. Nombre completo del o los querellantes y sus respectivas direcciones postales
2. Clasificación del puesto del o los querellantes
3. División, Oficina, Unidad de trabajo del o los querellantes
4. Nombre del supervisor inmediato del o los querellantes
5. Fecha, hora y lugar de los hechos que provocan la querella
6. Descripción de los hechos y los fundamentos que provocan la querella
7. Remedio o acción que solicita el o los querellantes
8. Disposición del Convenio que alegadamente se violentó
9. Indicación de la existencia de evidencia y nombres de testigos, si existen
10. Firma del o los querellantes y fecha en que se completa la querella

Sección E: Compromiso de las Partes

Ambas partes se comprometen a no violar los términos de este Convenio. En caso de discrepancia en la interpretación de alguna de las cláusulas de este Convenio, la Agencia y la Unión se comprometen irrevocablemente a discutir la misma para tratar de llegar a un entendido. De no ser posible llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes, será mandatorio que el asunto se tramite de acuerdo con lo dispuesto más adelante en este Artículo.

Sección F: Procedimiento para radicar y atender las querellas

Inciso F (1): Paso 1 - Presentación de la querella

El empleado presentará por escrito una querella o agravio, no más tarde de diez (10) días laborables desde que tuvo conocimiento de los hechos. El supervisor deberá emitir su decisión por escrito no más tarde de siete (7) días laborables, notificándolo a la Unión y al empleado.

Inciso F (2): Paso 2 - Intervención del Director

Si no le satisface lo resuelto por su supervisor inmediato, el miembro de la Unión a través del delegado traerá a la atención del Director o Gerente de Oficina la queja o agravio por la que se siente perjudicado por alguna acción tomada por la Agencia. Toda querella se presentará por escrito dentro de cinco (5) días laborables desde la notificación de la decisión de su supervisor inmediato.

Inciso F (3): Paso 3 - Intervención del Comité de Conciliación

Si el Director o Gerente de Oficina no contesta dicha queja, agravio o reclamación, o si habiéndole contestado, a juicio de la Unión, no es satisfactoria, presentará su agravio por escrito en cinco (5) días laborables, debidamente fundamentado al Comité de Conciliación.

Sección G: Comité de Conciliación

Inciso G (1): Composición del Comité

Las Partes nombrarán un Comité de Conciliación que estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) de la Agencia. Los representantes de la Unión serán el Coordinador de la Unión o su representante autorizado y un representante designado por la Unión. La Agencia estará representada en el Comité por aquellos funcionarios que designe el(la) Director(a) Ejecutivo(a) de la Agencia, uno de los cuales deberá ser el Oficial de Asuntos Laborales.

Inciso G (2): Reuniones

El Oficial de Asuntos Laborales o su representante autorizado, en coordinación con el Presidente o Coordinador de la Unión o su representante autorizado, establecerá el calendario de reuniones para atender las querellas.

Las reuniones serán citadas no más tarde de siete (7) días laborables luego del Oficial de Asuntos Laborales haber recibido la querella oficialmente. Para estas reuniones, el Oficial de Asuntos Laborales o su representante autorizado citará a todas las partes interesadas mediante comunicación escrita, con acuse de recibo, tomando en consideración la continuidad en la prestación de los servicios.

Las reuniones se celebrarán dentro de los próximos cinco (5) días laborables luego de citadas todas las partes.

Las reuniones del Comité sólo se podrán suspender por causa debidamente justificada. La solicitud de cualquiera de las partes para suspender o posponer una reunión ya pautada, se hará mediante notificación escrita a todas las partes interesadas con no menos de tres (3) días de anticipación a la fecha de la reunión, salvo por motivos de fuerza mayor cuando se

podrá utilizar cualquier otro medio de comunicación disponible a las partes. El Oficial de Asuntos Laborales, o representante autorizado, en coordinación con el Presidente o Coordinador de la Unión o su representante autorizado, reprogramará la reunión suspendida.

Las reuniones suspendidas por causas justificadas o de fuerza mayor, tendrán el efecto de extender, por no más de siete (7) días laborables, el período de días establecido para resolver la querella.

Inciso G (3): Directrices de escritos ante el Comité

La Agencia designará a un funcionario que estará a cargo de recibir los escritos que presente la Unión, según lo contempla este procedimiento.

Inciso G (4): Decisiones del Comité

El Comité tendrá quince (15) días laborables para resolver la querella. La querella quedará sin efecto si el querellante, luego de haber sido debidamente citado, no asiste a la reunión sin haber presentado una justificación válida ante el Oficial de Asuntos Laborales, por lo menos tres (3) horas laborables antes de la hora establecida para la reunión.

De suspenderse la reunión a petición del querellante, por causa justificada, la misma será reasignada por el Oficial de Asuntos Laborales o funcionario autorizado dentro de los próximos cinco (5) días laborables y esto tendrá el efecto de extender, por no más de cinco (5) días laborables, el período de quince (15) días establecido para resolver la querella. Ninguna reunión podrá ser pospuesta en más de una (1) ocasión, excepto por causa mayor.

Si el querellante, luego de haber sido debidamente citado, no asiste a esta segunda reunión, la querella quedará sin efecto.

Antes de concluir la reunión, los miembros del Comité firmarán una resolución sobre el resultado de la reunión de conciliación y la misma formará parte del expediente.

Las querellas o casos se verán en orden de fecha en que fueron radicadas a menos que por consideraciones extraordinarias las partes acuerden darle prioridad a alguna otra.

En todo caso visto, el Oficial de Asuntos Laborales o funcionario autorizado tendrá siete (7) días laborables para informar la decisión del Comité, por escrito, a las partes interesadas, entendiéndose que, si el Oficial de Asuntos Laborales no emite un informe en el término establecido o si la decisión del Comité no satisface a cualquiera de las partes o en caso de que el Oficial de Asuntos Laborales o funcionario autorizado informe que no hubo un acuerdo o que ocurrió un *impasse*, la Unión podrá someter dicha controversia al proceso de arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, dentro de los próximos cinco (5) días laborables luego de la fecha del informe emitido por el Oficial de Asuntos Laborales o funcionario autorizado. En el proceso de arbitraje de la Comisión, se seguirán los procedimientos establecidos por dicho organismo para este tipo de situación.

Sección H: Aplicación de medidas disciplinarias: suspensión de empleo y sueldo, destituciones

Las partes acuerdan obviar el primer, segundo y/o tercer paso en casos de destitución, suspensión de empleo y sueldo y aplicación de medidas, y proceder directamente a arbitraje ante un árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, conforme a lo dispuesto por la Ley 45, *supra*, dentro de quince (15) días laborables a partir de la fecha de efectividad de la destitución, suspensión de empleo y sueldo o la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes.

En los casos de destitución, suspensión de empleo y sueldo y aplicación de medidas disciplinaria a los miembros de la Unidad Apropriada, la Unión tendrá derecho a estar presente en la Vista Administrativa Informal y demás procedimiento administrativos relacionados, según se describe a continuación. La Agencia notificará a la Unión, por escrito, todos los casos de destitución, suspensión de empleo y sueldo y aplicación de medidas disciplinarias, dentro de un periodo de tres (3) días laborables de haberse notificado la misma al empleado.

La Agencia, no podrá efectuar destituciones y/o suspensiones sumarias, salvo en los casos en que se formulen cargos por:

1. haber hurtado, apropiado y/o destruido bienes o propiedad de la Agencia
2. cuando haya motivos fundados de que existe peligro real de destrucción para la Agencia
3. la falsificación o alteración maliciosa de documentos oficiales
4. abandono injustificado del servicio por cinco (5) días laborables o más
5. agresión verbal o física a algún trabajador, usuarios u otras personas en horas laborables o en los centros o instalaciones de la Agencia
6. poner en peligro la vida, la seguridad o la propiedad de otros empleados u otras personas, en horas laborables durante la realización de su trabajo.
7. presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o violación al Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas de Funcionarios y Empleados de la Agencia
8. hurtar propiedad de otros empleados, o del público que visita la Agencia
9. portación ilegal de armas o manejo ilegal de explosivos en los centros o instalaciones de la Agencia o en el trabajo

Las partes acuerdan que cuando un empleado sea acusado por cualquier delito grave que implique depravación moral (según definido por la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo) o infracción a sus deberes oficiales, o que resulte convicto por incumplimiento de obligación de pensión alimentaria, y que incurra en violación a ésta, será causa de destitución, cesantía o despido sujeto a la política pública contenida en las secciones de 3 LPRA 556(a) a 556(e) y 462(e) (12) y 462(g).

En las situaciones descritas anteriormente, se le concederá al empleado suspendido sumariamente, el derecho a una vista administrativa informal. Luego de la vista administrativa informal se notificará la imposición de la medida disciplinaria, o la destitución del empleado, según corresponda.

Sección I: Limitación a la facultad del Árbitro

El Árbitro no tendrá facultad para enmendar, modificar, anular, ignorar, añadir o eliminar ninguna de las cláusulas del Convenio Colectivo.

Sección J: Derechos de la Agencia y la Unión

El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Agencia para administrar y dirigir sus operaciones o que interfiera con la administración interna de la Unión, excepto que se determine una violación del Convenio.

Sección K: Laudo

El árbitro emitirá el laudo por escrito, con determinaciones de hecho y conclusiones de derecho. Las decisiones emitidas por el Árbitro deberán ser conforme a derecho. Si las partes se acogieran al procedimiento de arbitraje para resolver la querrela o la controversia, el laudo que emita el Árbitro será final y obligatorio para ambas partes, excepto que sea impugnado por una de las partes en el Tribunal de Primera Instancia por no ser conforme a derecho o por aquellas causales que reconoce la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto

Rico. El Árbitro tendrá la facultad de conceder el remedio de reinstalación, salarios dejados de percibir y aquellos otros remedios que la Ley y jurisprudencia reconozcan, de ser favorable el laudo al (los) empleados (s).

Sección L: Disposiciones generales

En relación con las disposiciones en el presente Artículo, al igual que en relación con las otras cláusulas de este Convenio Colectivo, la Unión y sus representantes debidamente designados ostentarán y asumirán la representación exclusiva de todos y cada uno de los empleados cubiertos según los parámetros estipulados por este Convenio.

Las partes acuerdan que el procedimiento de querellas se llevará a cabo durante horas laborables en la instalaciones de la Agencia, salvo por acuerdo entre las partes. Acuerdan, además, que en el procedimiento de arbitraje se utilizará el método de terna para la selección del árbitro que mediará cualquier conflicto referido a tal procedimiento, siempre y cuando, este método sea aceptable a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Bajo el método de terna, las partes solicitarán a la Comisión la certificación de tres nombres de árbitros certificados y de éstos, cada una de las partes tendrá derecho a eliminar uno. El nombre no eliminado será el Árbitro que mediará el conflicto.

En casos de medidas disciplinarias que conlleven destitución o suspensión de empleo y sueldo, se atenderá lo dispuesto en el Artículo XXVI de Disciplina.

Todos los términos de presentación y trámite de querellas en todas las etapas sólo podrán ser prorrogables por razones de fuerza mayor o por justa causa debidamente evidenciada.

Días laborables serán aquellos días en que la Agencia opera normalmente dentro de su horario regular de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.

ARTICULO XXIX DÍAS FERIADOS

Sección A: Definición

Los días feriados comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche (12:00 AM) del día de que se trata.

Sección B: Días feriados reconocidos

La Agencia reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este Convenio.

1. 1ro de enero- Día de Año Nuevo
2. 6 de enero- Día de Reyes
3. Segundo lunes de enero - Natalicio de Eugenio M. De Hostos
4. Tercer lunes de enero - Natalicio de Dr. Martin Luther King
5. Tercer lunes de febrero- Día de los Presidentes y de Luis Muñoz Marín
6. 22 de marzo- Día de la abolición de la esclavitud
7. Movable- Jueves Santo
8. Movable- Viernes Santo
9. Tercer lunes de abril - Natalicio de José de Diego
10. Último lunes de mayo- Conmemoración del Día de los Muertos en la Guerra
11. 4 de julio- Día de la Independencia de los Estados Unidos
12. Tercer lunes de julio – Natalicio de Luis Muñoz Rivera
13. 25 de julio- Día de la Constitución del ELA
14. 27 de julio - Natalicio de José Celso Barbosa
15. Primer lunes de septiembre - Día del Trabajo
16. 12 de octubre - Día de la raza (Descubrimiento de América)

17. En el mes de noviembre (movible) - Día de elecciones generales
18. 11 de noviembre - Día del Armisticio (Día del veterano)
19. 19 de noviembre - Día del Descubrimiento de Puerto Rico
20. En el mes de noviembre (movible) - Día de Acción de Gracias
21. 25 de diciembre- Día de Navidad

Sección C: Otros días feriados

Se considerarán, además, días feriados sin pérdida de paga, beneficio marginal alguno y sin cargo a licencia alguna, aquellos días o medios días que por proclamas del (la) Gobernador(a) de Puerto Rico o el Presidente de los Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en lo sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico. En estos casos, si tal día o medio día es designado como feriado oficial regular para ser observado en Puerto Rico y la designación conlleva la autorización para el cese de las labores regulares de la Agencia, entonces ese día quedará incluido en la lista detallada en la Sección B de este Artículo.

Se observarán, además, aquellos días o medios días que por Proclama u Orden Ejecutiva del (la) Gobernador(a) de Puerto Rico fueran declarados en lo sucesivo feriados o medios días libres. La paga de los empleados en estos casos se regirá por lo que se disponga en la Proclama u Orden Ejecutiva.

Sección D: Disposición sobre horas trabajadas en días feriados

Se dispone que las horas trabajadas por los miembros de la Unidad Apropriadada durante cualquiera de los días feriados incluidos en la Sección B de este Artículo, se compensarán de acuerdo a las leyes y reglamentos vigentes al momento de haber trabajado el miembro de la Unidad Apropriadada.

Sección E: Otras disposiciones

Cuando por ley se disponga la eliminación o sustitución de cualquiera de los días feriados reconocidos en la Sección B de este Artículo, las Partes aceptan enmendar la lista de días feriados para reflejar lo dispuesto por ley.

ARTÍCULO XXX
LICENCIA REGULAR POR VACACIONES

Sección A: Propósito

La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado temporariamente de las labores que desempeña para proporcionarle un periodo anual de descanso.

Sección B: Acumulación

Todos los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia regular a razón de dos y medio (21/2) días por cada mes de servicio.

Sección C: Máximo de días

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

Sección D: Derecho a disfrutar vacaciones

Todos los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio, dependiendo de su balance de vacaciones regulares acumuladas, tendrán el derecho a disfrutar de hasta treinta (30) días laborales de vacaciones dentro de cada año natural, de los cuales hasta quince (15) días deberán ser consecutivos.

Sección E: Plan anual de vacaciones

La Agencia preparará y administrará un plan de vacaciones cada año natural. Los empleados miembros de la Unidad Apropriadada coordinarán con sus respectivos

supervisores el periodo dentro del cual cada empleado disfrutará sus vacaciones. El plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año. Por la necesidad del servicio, el plan de vacaciones podrá tener cambios.

Aun cuando exista tal plan anual de vacaciones, el miembro de la Unidad Apropiada deberá solicitar a su supervisor inmediato, su autorización para el disfrute de los días de vacaciones que planifica tomar, con por lo menos treinta (30) días de antelación a la fecha de inicio de sus vacaciones.

Sección F: Informes de balances de vacaciones regulares

La Agencia informará, por lo menos cada seis (6) meses, el balance de vacaciones acumuladas a todos los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio, siempre que no haya inconvenientes con el sistema de asistencia o con la demora de la entrega de las hojas de asistencia por parte de los empleados. En el caso de cualquier error de cálculo se corroborará el mismo con el encargado de asistencia en la Oficina de Recursos Humanos y, de existir dicho error, se hará el arreglo correspondiente.

Sección G: Exceso de días de vacaciones regulares

La Agencia podrá conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en una año natural, siempre y cuando sea por necesidades del servicio, según determinado por la Agencia; para que un empleado pueda agotar exceso de balances de vacaciones regulares, o, cuando exista una situación de emergencia debidamente fundamentada por el empleado y éste tenga balance acumulado para cubrir el periodo de licencia.

Sección H: Disfrute de los días de vacaciones regulares en exceso

Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio tenga licencia regular acumulada en

exceso de sesenta (60) días al finalizar el año natural, éste solicitará el disfrute y utilizará los excesos acumulados dentro de los próximos seis (6) meses del siguiente año natural, programando los mismos con su supervisor inmediato y notificando por escrito a la Oficina de Recursos Humanos.

Por vía de excepción, cuando por circunstancias extraordinarias del servicio ajenas a su voluntad el empleado no haya disfrutado parte o la totalidad del referido exceso, la Agencia pagará la totalidad o la parte del referido exceso que el empleado no haya podido disfrutar en o antes del 31 de marzo de cada año natural, a menos que se haya programado el disfrute del exceso dentro de los primeros seis (6) meses del año natural en el cual le correspondería el pago.

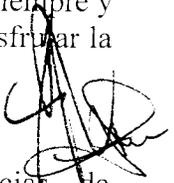
Los empleados que a pesar de haber sido instruidos a disfrutar de las vacaciones o excesos y libre y voluntariamente opten por no hacerlo, no podrán reclamar posteriormente el pago o disfrute de los mismos.

Sección I: Derecho a la acumulación de la licencia regular y de enfermedad

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

Sección J: Anticipación de licencia regular

La Agencia acuerda que, en circunstancias de emergencia debidamente fundamentadas por el empleado, podrá anticipar hasta un máximo de quince (15) días de la licencia regular a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio que lo solicite y haya trabajado para la agencia por más de un (1) año, previa solicitud escrita del empleado donde se establezca claramente la necesidad del anticipo. La aprobación de este anticipo dependerá de las circunstancias y méritos del caso y requerirá



la aprobación previa y por escrito de la Agencia o del funcionario en que ésta delegue.

Sección K: Obligaciones del Miembro de la Unidad Apropriada

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

Sección L: Pago por adelantado

La Agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia. El empleado miembro de la Unidad Apropriada deberá solicitar por escrito dicho pago adelantado con veinte (20) días laborables de anticipación. Tal autorización deberá hacerse después de la aprobación de la licencia anticipada.

Sección M: Enfermedad al disfrutar de vacaciones regulares

Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular podrá solicitar que el periodo de enfermedad le sea acreditado a su licencia acumulada por enfermedad, siempre y cuando someta certificado que acredite su enfermedad.

Sección N: Procedimiento en casos de muerte

En caso de muerte del empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos, según conste en un testamento legalmente válido o en la

correspondiente Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por Tribunal competente. Cuando los herederos del empleado no reclamen la liquidación mediante la presentación de dicha resolución dentro de los doce (12) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del empleado, la Agencia procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.

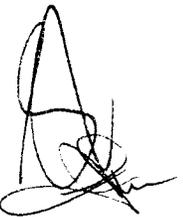
Sección O: Proceso de cesión de licencia de vacaciones

En cualquier año natural, los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio, tendrán el derecho de autorizar a la Agencia la cesión de hasta quince (15) días al año de su licencia de vacaciones regulares acumulada, a favor de otros empleados de la Agencia. Entendiéndose que, en ningún mes, la cesión de días excederá de cinco (5). La cesión se podrá realizar de acuerdo con la Ley Núm. 44 del 22 de mayo de 1996.

Sección P: Proceso de la liquidación de licencia de vacaciones

En casos de renuncias, despido, cesantía o retiro de un empleado miembro de la Unidad Apropriada que mantenga un balance positivo de vacaciones regulares acumuladas, la Agencia procederá al pago o liquidación de dicho balance siguiendo para esto los procedimientos y reglamentación vigente.

ARTÍCULO XXXI
LICENCIA POR ENFERMEDAD



Sección A: Definición

La licencia por enfermedad es el período de tiempo que se autoriza al empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, a ausentarse de su trabajo por estar enfermo física o mentalmente, incapacitado por lesiones o enfermedad que no le permiten trabajar o por haber estado expuesto a una enfermedad contagiosa que pudiese poner en riesgo la salud de sus compañeros u otras personas.

La licencia por enfermedad se disfruta siempre y cuando el empleado haya acumulado ésta según establecido en la Sección B de este Artículo y en las leyes y reglamentos aplicables. Esta licencia se basa en el derecho a no tener pérdida de sueldo durante períodos de ausencia por razón de quebranto físico o mental. Se aplica, también a ausencias por ciertos y determinados motivos definidos y acordados en este Convenio.

Sección B: Acumulación mensual

Todos los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de servicio.

Aquellos miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio que trabajen a jornada regular reducida o a jornada parcial, acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente.

Sección C: Acumulación máxima

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

Sección D: Pago de exceso de días de enfermedad acumulados

Todos los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo permitido en este Convenio, según las leyes y reglamentos vigentes. El pago se efectuará no más tarde del 31 de marzo de cada año, a base del tipo de salario regular del empleado en el mes de enero previo a esa fecha.

Sección E: Utilización de la licencia de enfermedad

La licencia por enfermedad se utilizará cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.

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

1. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.
2. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entendiéndose cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal. Disponiéndose, que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de licencia por enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionada a la salud de las personas aquí comprendidas.
 - a. Persona de Edad Avanzada - Significará toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más.
 - b. Personas con Impedimentos - Significará toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.
3. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo departamento, agencia, corporación o instrumentalidad pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones

alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

Sección F: Certificado médico

Siempre que la ausencia por enfermedad exceda de cinco (5) días el empleado deberá presentar un certificado médico para poder reclamar que se cargue la ausencia a licencia por enfermedad. En los casos de ausencias por cinco (5) días o menos, será discrecional del supervisor inmediato exigir el certificado médico.

Sección G: Licencia por enfermedad agotada

En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia regular que tenga acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia. Agotadas ambas licencias, el empleado podrá solicitar, una licencia sin sueldo hasta por dos (2) años, siempre que acredite su condición con evidencia médica sometida con su solicitud.

Sección H: Cargo a licencia por enfermedad

El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignado el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado, ni por los días feriados.

Sección I: Acumulación de licencia por enfermedad al enfermarse

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

termine de disfrutar la licencia por enfermedad y ésta haya sido debidamente justificada y autorizada.

Sección J: Anticipo de licencia por enfermedad

La Agencia podrá anticipar hasta un máximo de doce (12) días laborables de licencia por enfermedad a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio que lo solicite por escrito y justifique claramente la necesidad del anticipo. Para solicitar este beneficio, el empleado debe haber trabajado, sin interrupción, un mínimo de dos (2) años para la Agencia.

Sección K: Compromiso y obligación del empleado

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

Sección L: Examen médico

Todo empleado que se reinstale en su trabajo luego de disfrutar una licencia motivada por una enfermedad contagiosa mental o que requirió un período extenso de sobre veinte (20) días de ausencia, deberá someter un certificado médico que especifique que está capacitado para trabajar y que su presencia en el trabajo no constituye un peligro a la salud o la seguridad de sus compañeros ni a los visitantes de la Agencia. La Agencia puede a su discreción, exigir que el empleado se someta a un examen médico, con un médico seleccionado por la Agencia, para asegurar su restablecimiento.

Sección M: Casos en el Fondo del Seguro del Estado (FSE)

Todo empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio que esté reportado oficialmente a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, debe proveer prontamente a su supervisor inmediato, copia de los formularios oficiales que emite el FSE en casos de tratamiento y decisiones tomadas por dicha Corporación. Cuando le den de alta, debe presentar al supervisor el formulario de alta para coordinar su regreso a su área de trabajo según lo establezca la autorización del FSE.

**ARTÍCULO XXXII
OTRAS LICENCIAS**

Sección A: Licencia de maternidad

Inciso A (1): Definición

La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada miembro de la unidad apropiada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada miembro de la Unidad Apropiada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio.

Inciso A (2): Periodo de licencia por maternidad

Toda empleada miembro de la Unidad Apropiada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de reposo de doce (12) semanas. Preferiblemente, se utilizarán cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después.

Inciso A (3): Solicitud

La solicitud de licencia de maternidad deberá acompañarse de un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en el

Estado Libre Asociado de Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo mes de embarazo.

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

Inciso A (4): Opción para el disfrute de la licencia por maternidad

La empleada miembro de la Unidad Apropiada, previa presentación de una autorización médica en la Oficina de Recursos Humanos, podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso post partum a que tiene derecho.

Inciso A (5): Opción por alumbramiento

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

Inciso A (6): Extensión del periodo de descanso prenatal

Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto.

Inciso A (7): Complicación posterior al parto

En el caso que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período post-partum, la Agencia deberá concederle una licencia por enfermedad. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia por vacaciones. En el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder una licencia sin sueldo. La empleada miembro de la Unidad Apropriada deberá someter certificado médico indicativo de su condición y del tiempo en que se estime durará dicha condición.

En ningún caso podrá exceder de un (1) año el período total de licencia de la empleada como resultado del disfrute de cualquiera de estas licencias.

Inciso A (8): En casos de aborto

La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad.

Para ser acreedora a esta licencia, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el período de descanso recomendado por el médico.

Inciso A (9): Casos de adopción

La empleada miembro de la Unidad Apropriada que adopte un (a) menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de

licencia de maternidad a sueldo completo que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal.

Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba el menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

Al reclamar este derecho, la empleada miembro de la Unidad Apropriada deberá someter a la Agencia evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el (los) organismo (s) competente (s).

Inciso A (10): Pago de la licencia por maternidad

El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo, siempre y cuando la empleada miembro de la Unidad Apropriada someta toda la documentación requerida a la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia.

Inciso A (11): Protección de la empleada en estado de embarazo

Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado. Tampoco, se le asignarán turnos nocturnos a partir del séptimo (7) mes de embarazo.

Inciso A (12): Lactancia

Se concederá tiempo y un lugar adecuado a las madres lactantes para que después de disfrutar su licencia de maternidad, tengan la oportunidad de lactar a sus criaturas o de extraerse la leche materna, según lo dispuesto en la Ley 427 de 16 de diciembre de 2000, la Ley 155 de 10 de agosto de 2002, otras leyes aplicables y la reglamentación que se apruebe conforme a esas leyes.

Sección B: Licencia de Paternidad

Inciso B (1): Proceso para la concesión de licencia de paternidad

La Agencia concederá una licencia anual de cinco (5) días laborables con sueldo, a partir del nacimiento del (la) hijo (a) por concepto de paternidad a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio.

Para ser acreedor a esta licencia, el empleado miembro de la Unidad Apropriada, deberá someter en la Oficina de Recursos Humanos conjuntamente con la solicitud de licencia, copia del certificado de matrimonio y de no estar legalmente casado, una Declaración Jurada donde certifique que convive con la madre.

Tan pronto se reintegre a sus labores, deberá someter copia del certificado de nacimiento expedido por el Departamento de Salud.

Inciso B (2): Adopción

Esta licencia se hará extensiva al empleado que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos vigentes en Puerto Rico. La licencia comenzará a contar a partir de la notificación del decreto de adopción y se reciba el menor en el núcleo familiar.

Inciso B (3): Requisitos

Al reclamar los beneficios contenidos en este Artículo, el empleado miembro de la Unidad Apropriada someterá a la Agencia los documentos requeridos según la Sección 1 en casos de nacimiento de un hijo(a) y, en los casos de adopción, evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el(los) organismos(s) competente(s).

Inciso B (4): Certificación

En cualquiera de los casos, el empleado que solicite el beneficio de Licencia de Paternidad, certificará a la Agencia que no ha incurrido en actos o casos de violencia doméstica, que ha sido rehabilitado o que fue sujeto a una sentencia suspendida, según sea el caso.

Sección C: Licencia para Vacunación de Hijos

Se concederán dos (2) horas sin cargo a los empleados miembros de la Unidad Apropriada que así lo soliciten para llevar a sus hijos menores a vacunar. La licencia se concederá por cada vacunación. Para ser elegible a la licencia el empleado miembro de la Unidad Apropriada deberá presentar una certificación del lugar y fecha en que sus hijos fueron vacunados.

Sección D: Licencia por tiempo para visitar instituciones educativas

Inciso D (1): Concesión

La Agencia concederá a los empleados miembros de la Unidad Apropriada que tengan hijos menores de edad en las escuelas públicas o privadas, ya sean maternas, primarias o secundarias, sin reducción de su paga o de sus licencias, tres y media (3½) horas laborables al principio y tres y media (3½) horas laborables al final de cada semestre escolar para atender las necesidades educativas de sus hijos.

Inciso D (2): Términos y condiciones

- a. El tiempo concedido es independiente del número de hijos que tenga el miembro de la Unidad Apropriada. Además, el permiso para ausentarse del trabajo será utilizado sólo por uno de los padres.

- b. Para no afectar los servicios, el empleado miembro de la Unidad Apropriada coordinará con su supervisor inmediato el disfrute de este beneficio previo a ausentarse de su trabajo para atender necesidades educativas de sus hijos.
- c. Inmediatamente después de hacer uso de esta licencia, el empleado miembro de la Unidad Apropriada, deberá presentar la evidencia correspondiente que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.
- d. Los empleados miembros de la Unidad Apropriada tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio.

Sección E: Licencia para atender asuntos relacionados a hijos con necesidades especiales.

La Agencia concederá cinco (5) días anuales sin cargo a ninguna licencia durante la vigencia del presente Convenio a los empleados de la Unidad Apropriada que tengan hijos (biológicos o adoptivos) con impedimentos, según se define en la Ley Núm. 238 del 31 de agosto de 2004, mejor conocida como la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos o en Educación Especial, conforme la Ley Núm. 51 del 7 de junio de 1996, según enmendada (Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos), para atender asuntos relacionados con sus necesidades (terapia física, ocupacional, del habla, conducta educativa o neurológica, entre otras).

El empleado presentará a su supervisor inmediato la evidencia acreditativa de que utilizó el tiempo concedido para los propósitos aquí establecidos.

Sección F: Licencia médico familiar

Inciso F (1): Disposiciones de la “Family and Medical Leave Act”

A tenor con el “Family and Medical Leave Act”, los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, que hayan trabajado en la Agencia por doce (12) meses consecutivos y que hayan trabajado un mínimo de 1,250 horas durante estos meses, tendrán derecho a disfrutar de doce (12) semanas de licencia sin sueldo dentro de cualquier período de doce (12) meses por una o más de la siguientes razones:

- a. El nacimiento de un hijo o hija del empleado y con el propósito de cuidar o atender dicho hijo o hija, sujeto a la presentación de un certificado médico acreditativo de la condición de salud conforme a la legislación federal citada.
- b. La adopción de un hijo por parte del empleado o la colocación de un niño en su hogar para crianza, sujeto a la presentación de un certificado médico acreditativo de la condición de salud conforme a la legislación federal citada.
- c. Cuidar del esposo, esposa, hijo, hija o padres del empleado si alguno de estos padece de una condición de salud de carácter serio y severo, certificado por un médico.
- d. Una condición de salud de carácter serio y severo, certificado por un médico, que impide al empleado desempeñar las funciones de su trabajo.

Inciso F (2): Derechos del empleado

Mientras el empleado esté en licencia médico familiar tendrá derecho a disfrutar de los beneficios de este Convenio Colectivo. La vigencia del plan médico

no se afectará, siempre y cuando el empleado haga los pagos correspondientes.

Inciso F (3): Reintegración

Los empleados en disfrute de esta licencia sin sueldo, al terminar la misma, deberán reintegrarse en sus puestos en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos, de no haber estado disfrutando de esta licencia.

Inciso F (4): Licencia sin sueldo

Si prevalece la situación de salud expuesta en el Inciso F (1) de esta Sección, el empleado podrá solicitar licencia sin sueldo de conformidad con lo dispuesto en este Convenio.

Sección G: Licencia Para Fines Funerales

Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, tendrá derecho a solicitar sin cargo a su balance de licencia de vacaciones, tres (3) días consecutivos en caso de fallecimiento de la madre, padre, hermanos, suegros, abuelos cónyuge y/o hijos. En caso del fallecimiento de los suegros, el empleado tendrá derecho de solicitar una licencia de un (1) día sin cargo a licencia alguna. El empleado deberá radicar una solicitud de licencia acompañada del acta de defunción o cualquier documento oficial que certifique la muerte y la relación familiar con la persona fallecida.

En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio tendrá derecho a utilizar cuatro (4) días consecutivos, sin cargo, para asistir a los funerales si éstos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico.

El empleado deberá someter, además de los documentos previamente requeridos, documentos que establezcan que el funeral es fuera de Puerto Rico y de su asistencia al mismo.

Esta licencia no es acumulativa.

Sección H: Licencia por violencia doméstica

Inciso H (1): Concesión de licencia

En caso de que un empleado presente una certificación ante la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia que demuestre que ha radicado una querrela o ha obtenido una orden de protección por violencia doméstica, se le concederá dos (2) días para ausentarse de su centro de trabajo con cargo a licencia regular, licencia de enfermedad o a tiempo compensatorio, de tener balance positivo en cualquiera de estos tipos de licencia o en combinación de estos. En la alternativa, se le podrá adelantar dos (2) días de licencia de enfermedad o se le concederá esos dos (2) días por una licencia sin sueldo.

El miembro de la Unidad Apropriada podrá acogerse a este beneficio solamente una vez durante el periodo de vigencia de este Convenio.

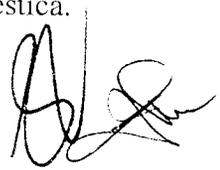
Inciso H (2): Reconocimiento

Esta disposición contractual constituye un reconocimiento de las partes a la situación que podría confrontar un empleado que reclame la protección del foro judicial en situaciones de violencia doméstica.

Sección I: Licencia para acudir a donar sangre

Inciso I (1): Concesión de tiempo

La Agencia concederá a todo empleado de la Unidad Apropriada que así lo solicite, una licencia con paga, por un periodo de cuatro (4) horas al año para acudir a donar sangre.



Inciso I (2): Evidencia Acreditativa

El empleado presentará a la Oficina de Recursos Humanos la evidencia acreditativa de que utilizó el tiempo concedido para los propósitos aquí establecidos.

Sección J: Licencia para estudios o adiestramientos relacionados con las funciones del puesto

La Agencia podrá conceder licencia para estudios o adiestramientos relacionados con las funciones del puesto, a los empleados miembros de la Unidad Apropriada, siempre y cuando no se afecten los servicios, bajo la siguiente instancia:

1. Para estudios, por fracciones de días, a los empleados miembros de la Unidad Apropriada.
2. Por cursar estudios en instituciones de enseñanza certificadas por la Agencia.

El tiempo utilizado por el empleado para cursar estudios será cargado a tiempo compensatorio o a licencia de vacaciones que el empleado tenga acumulada o podrá ser repuesto mediante un arreglo administrativo que permita al empleado reponer en servicio hora por hora la fracción de tiempo usada para fines de estudio.

Sección K: Licencia para capacitación o educación continua

La Agencia a solicitud escrita a la Oficina de Recursos Humanos, de empleados de la Unidad Apropriada en las clasificaciones de empleos que requieran licencias o colegiación, concederá el tiempo requerido para completar cursos de capacitación o educación continua que solamente se ofrezcan durante horas laborables y que estén directamente relacionados con el proceso de licenciamiento o colegiación, sin cargo a licencia alguna, pérdida de salario u otro beneficio, condicionado a que el empleado someta evidencia oficial de su asistencia a los estudios o adiestramiento y que completó satisfactoriamente los mismos.

Este beneficio se concederá, sujeto a que el empleado ejerza las funciones en su trabajo vinculadas a la tenencia de la licencia o colegiación.

Sección L: Licencia sindical

Inciso L (1): Licencia sindical sin sueldo

La Agencia reconocerá, sujeto a las necesidades del servicio, una Licencia Sindical sin Sueldo a un (1) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo. El empleado acompañará su petición con una Certificación de la Unión sobre la prestación de servicios a dicha Unión.

Inciso L (2): Término máximo

La Agencia concederá la licencia por un período de hasta (2) años consecutivos.

Inciso L (3): Reinstalación

La Agencia reinstalará al empleado, que disfruta una licencia sindical en su puesto, al finalizar la misma o mediante solicitud a la Agencia con al menos 30 días de anticipación y se le reconocerá el derecho de antigüedad y cualquier aumento a que hubiese sido acreedor, de haber permanecido en el puesto de carrera.

Inciso L (4): Licencia sindical con sueldo

Los Delegados en propiedad y Delegados Alternos, tendrán derecho a un (1) día al año sin cargo a licencia alguna sin descuento de sueldo o pérdida de beneficio marginal alguno el cual podrá ser utilizado para participar en seminarios relacionados con la Administración del Convenio y un (1) día para una asamblea de ratificación del Convenio Colectivo convocada por la Unión. La Unión deberá certificar a la Agencia la asistencia de los mismos a las actividades.

Sección M: Licencia por enfermedades contagiosas

En caso de que un empleado presente una certificación médica por una enfermedad contagiosa o grave tendrá derecho para ausentarse con cargo a la licencia por enfermedad. De no tener balance de licencia regular y de enfermedad, y tener disponible tiempo compensatorio, podrá utilizar el mismo. En la alternativa, podrá solicitar una licencia sin sueldo según la Sección S de éste Artículo o acogerse a las disposiciones de la Sección O del Artículo XXX (Proceso de cesión de licencia de vacaciones).

Sección N: Licencia por servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico

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

1. Evidencia oficial de pertenecer a los Cuerpos Voluntarios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias. Posterior a la prestación de los servicios voluntarios deberá someter certificación de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual prestó los mismos.
2. En los casos en que el empleado miembro de la

Unidad Apropriada no pertenezca a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, pero por razón de la emergencia se integre con la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter al Consejo certificación de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual sirvió.

Sección O: Licencia para fines judiciales

Inciso O (1): Citaciones oficiales

Cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada, citado oficialmente para comparecer como demandado en su carácter de empleado de la Agencia o como testigo del ELA de Puerto Rico, sus dependencias o municipios en cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, o citado para comparecer como testigo conforme al Artículo XXVIII de Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de licencia con sueldo por el tiempo que estuviere ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones. El empleado proveerá a su supervisor inmediato la evidencia de tales citaciones previo a ausentarse.

Quando el empleado sea citado para comparecer como acusado o como parte interesada ante dichos organismos, no se le concederá este tipo de licencia. Por parte interesada se entenderá la situación en que comparece en la defensa o en el ejercicio de un derecho en su carácter personal. En tales casos, el tiempo que usare se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se le concederá una licencia sin sueldo por el periodo utilizado para esos fines.

Inciso O (2): Servicio de jurado

La Agencia concederá licencia con sueldo a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada que sea requerido a servir como jurado en cualquier tribunal de justicia del ELA de Puerto Rico, por el tiempo que deba realizar dichas funciones. En este caso, el empleado tendrá derecho a recibir compensación por alimentación y millaje conforme a la reglamentación vigente en la Agencia y a lo establecido en el Artículo XXXIV Dieta y Millaje, de este Convenio, siempre y cuando estos gastos no sean de otra manera compensados al empleado.

La Agencia podrá solicitar del Tribunal correspondiente que el empleado sea excusado de actuar como jurado por razones de servicio.

En el caso en que le empleado miembro de la Unidad Apropriada, estando como jurado, sea excusado por el tribunal por el periodo de uno (1) o varios días, éste deberá reintegrarse a su trabajo, excepto, en situaciones especiales tales como agotamiento o cansancio físico 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. En el caso de que no tenga licencia de vacaciones acumulada se le concederá licencia sin sueldo.

Sección P: Orientación sobre incapacidad

La Oficina de Recursos Humanos proveerá orientación y apoyo en la tramitación de solicitudes por incapacidad ante el Sistema de Retiro y orientación sobre el Seguro Social.

Sección Q: Licencia del Fondo del Seguro del Estado

Inciso Q (1): Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo

Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.

Los empleados dispondrán de un máximo de hasta sesenta (60) horas en un año natural, sin cargo a licencia alguna, para cuando sea necesario ausentarse de su trabajo para asistir a una cita ante el Fondo del Seguro del Estado o la Comisión Industrial. Tiempo en citas en exceso a las sesenta (60) horas aquí mencionadas será con cargo a la licencia por enfermedad acumulada que tenga el empleado.

El empleado deberá presentar evidencia de su comparecencia a cualquier cita del Fondo del Seguro del Estado.

La ausencia sin sueldo que pueda generar un caso "bona fide" en el Fondo del Seguro del Estado para cualquier empleado de la Unidad Apropriada, se manejará siguiendo lo establecido por las leyes y reglamentos de dicha Agencia vigentes al momento del empleado solicitar y obtener los servicios de ésta.

Inciso Q (2): Tiempo trabajado en caso de accidente

Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada utiliza los servicios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) por haber sufrido un accidente por enfermedad ocupacional, se le reconocerá como tiempo trabajado la primera mitad de su jornada diaria si tuvo que interrumpir el trabajo antes de concluida la misma como consecuencia de dicha enfermedad o accidente. Si la interrupción ocurre

durante la segunda mitad de la jornada se reconocerá la jornada diaria completa como tiempo trabajado.

Sección R: Licencia militar

Inciso R (1): Licencia militar por servicio activo

La Agencia concederá licencia militar sin paga, a cualquier miembro de la Unidad Apropriada que ingrese a prestar servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones del Servicio Selectivo Federal, por el periodo de tiempo que comprenda el juramento inicial de la División de la Rama de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América a la cual ingrese.

Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar el periodo de servicio que su juramento inicial le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia.

Inciso R (2): Licencia militar limitada

La agencia concederá a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada que pertenezca a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva del Ejército de los Estados Unidos, licencia militar con sueldo, hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural. El total o parte de este periodo podrá utilizarse para prestar servicios militares como parte del entrenamiento anual, para asistir a escuelas militares o para prestar servicios intermitentes a las Fuerzas Militares de Puerto Rico o la Reserva, cuando así hubieran sido ordenados o autorizados, en virtud de las disposiciones de las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América.

Cuando dicho servicio militar activo federal o estatal fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud

del empleado miembro de la Unidad Apropriada, se le podrá cargar de dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste tenga acumulada.

Inciso R (3): Licencia por servicio militar activo estatal

La Agencia concederá licencia con sueldo a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada que pertenezca a las Fuerzas Militares de Puerto Rico y sean llamados por el(la) Gobernadora(a) a servicio militar activo estatal cuando la seguridad pública lo requiera en situaciones de desastres causados por la naturaleza o por cualquier otra situación de emergencia.

Inciso R (4): Acumulación de licencia

El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar, cuando la misma sea con sueldo. En aquellos casos que la licencia militar sea sin sueldo el empleado miembro de la Unidad Apropriada no acumulará licencia de vacaciones ni enfermedad.

Inciso R (5): Evidencia acreditativa

Al solicitar una licencia militar, el empleado miembro de la Unidad Apropriada deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos, conjuntamente con la solicitud de licencia, evidencia acreditativa de la orden de servicio militar en que se basa su solicitud o cualquier otras evidencia requerida por la Agencia.

Sección S: Licencias sin sueldo

Inciso S (1): Definición

La licencia sin sueldo constituye un permiso que se concede a un empleado miembro de la Unidad Apropriada para que se ausente de su trabajo por cierto y determinado periodo de tiempo. El empleado a quien se le conceda la misma no tiene derecho a acumular

licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras dure la misma.

Inciso S (2): Requisitos, término y condiciones

La Agencia podrá conceder, luego de evaluar los fundamentos presentados, licencia sin sueldo a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por el Convenio que lo soliciten por escrito y que hayan rendido tres (3) o más años de servicios ininterrumpidos a la Agencia.

Las licencias sin sueldo en general podrán concederse por un espacio de tiempo no mayor de doce (12) meses consecutivos, exceptuando las limitaciones establecidas o los derechos otorgados en otras secciones de este Convenio, reglamentos de la Agencia o leyes habilitadoras, siempre y cuando exista expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo.

La licencia sin sueldo no se concederá para probar suerte en otras oportunidades de empleo.

En el caso que cese la causa por la cual se concedió la licencia sin sueldo, el empleado deberá reintegrarse inmediatamente a su empleo o notificar a la agencia sobre las razones por las que no está disponible, o su decisión de no reintegrarse al empleo que ocupaba.

Inciso S (3): Concesión de licencia sin sueldo

Según establecido en el *Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos del Consejo Educación Superior de Puerto Rico* (RARH), la Agencia podrá conceder licencia sin sueldo para los siguientes fines, entre otros:

- a. Prestación de servicios en otras dependencias del Gobierno o en entidades de educación superior
- b. Enseñanza o estudio
- c. Fines personales, según consta en el RARH

- d. Otras, según establecidas en este Convenio o en el RARH

Sección T: Licencia por día de cumpleaños

El disfrute del día de cumpleaños concedido bajo los términos de este Convenio, se coordinará con el supervisor inmediato con por lo menos dos (2) semanas de anticipación a la fecha del cumpleaños del miembro de la Unidad Apropriada. En caso de que el cumpleaños coincida con un día de descanso del empleado, esta licencia se le concederá el próximo día laborable.

Cuando dos o más empleados en una misma unidad de trabajo de la Agencia cumplan año en la misma fecha y las necesidades del servicio no permitan que todos puedan disfrutar del día de cumpleaños en el día que le corresponde, se usará el principio de antigüedad, según definida en este Convenio, para determinar el orden en que los empleados afectados disfrutarán el día alterno.

ARTÍCULO XXXIII
DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LICENCIAS

Sección A: Sanciones disciplinarias

La Agencia podrá imponer sanciones disciplinarias a miembros de la Unidad Apropriada que utilicen indebidamente las licencias que se les concedieren.

Sección B: Uso de licencias

Las licencias no se utilizarán con propósitos diferentes para los que fueron concedidas.

Sección C: Acumulación de licencia de vacaciones y enfermedad

Los miembros de la Unidad Apropriada acumularán licencia por enfermedad y de vacaciones durante el tiempo que disfruten de cualquier tipo de licencia con sueldo debidamente autorizada, siempre que se reinstalen a sus puestos al concluir

las mismas. El crédito por la licencia acumulada se hará efectivo cuando el miembro de la Unidad Apropriada regrese a su trabajo.

Sección D: Cancelación de licencias

La Agencia podrá, a su sola discreción, cancelar la licencia por vacaciones regulares o la licencia sin sueldo cuando por emergencia o por necesidades del servicio así lo estime necesario, tomando en consideración la situación particular del empleado en ese momento. En estos casos, el empleado tendrá derecho a continuar disfrutando de la licencia así interrumpida una vez terminada la emergencia o resuelta la situación que motivó la cancelación de la licencia.

**ARTÍCULO XXXIV
DIETA Y MILLAJE**

Sección A: Condiciones para el pago de dietas y millaje

Todo miembro de la Unidad Apropriada, sin distinción de programa o categoría, que como parte de sus deberes y funciones oficiales: (1) tenga que asistir o participar en actividades oficiales de la Agencia o del gobierno estatal o federal, (2) tenga que asistir y/o visitar otras instalaciones de la Agencia u otras agencias, tendrá derecho al pago de dieta y pago de millaje, según aplique. El empleado, antes de asistir a tal actividad o evento, deberá tener vigente, una autorización u orden de viaje de la Agencia debidamente aprobada por un oficial autorizado de ésta. El pago de millaje estará condicionada a la autorización previa por parte de la Agencia para que el empleado utilice su vehículo personal para transporte, y transportar a otros, según sea el caso, y que éste y los que transporte, hayan solicitado y recibido autorización previa de su supervisor para asistir o participar en dichas actividades.

Sección B: Actividades oficiales

Por actividad oficial se entenderá, además, seminarios, talleres, adiestramientos, reuniones profesionales, actividades de intercambio deportivo, cultural, educativo, artístico o similares que haya sido previamente autorizada por la Agencia.

Sección C: Pago por concepto de dieta y millaje

El empleado reclamará y la Agencia realizará el pago por concepto de dieta y millaje siguiendo el procedimiento y la reglamentación vigente al momento del empleado ser autorizado a viajar en asuntos oficiales. Para esto se utilizará el *Reglamento de Gastos de Viaje del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico*, copia del cual, la Unión certifica haber recibido de la Agencia.

El pago por concepto de dieta y millaje al empleado, se hará no más tarde de treinta (30) días luego de la Agencia haber recibido y aceptado el Informe de Viaje y demás documentos requeridos al empleado autorizado a viajar.

Sección D: Transportación oficial

La Agencia se reserva el derecho de proveer transportación oficial a los miembros de la Unidad Apropriada, en cuyo caso éstos no serían acreedores al pago de millaje.

**ARTÍCULO XXXV
PLAN MÉDICO**



Sección A: Compromiso

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Agencia continuará haciendo la aportación al plan médico a los miembros de la unidad apropiada, que esté en vigor a la firma de este Convenio.

Sección B: Aportación patronal

Esta aportación de la Agencia aplicará únicamente a los miembros de la Unidad Apropriada que tengan un plan médico a través de la Agencia. Si el costo del plan médico no requiere

la aportación patronal total mencionada en la Sección 1 de éste Artículo, la Agencia únicamente aportará la cantidad necesaria para cubrir el costo del plan médico.

De ocurrir que el presupuesto operacional de la Agencia tenga una insuficiencia de fondos que dificulte su capacidad para cumplir con los términos de la Sección 1 de éste Artículo, las partes se reunirán no más tarde de treinta (30) días laborables, contados a partir de la notificación por parte de la Agencia referente a la insuficiencia de fondos para buscar alternativas.

Sección C: Orientación

La Agencia informará a los empleados las opciones de planes, debidamente cualificados, con por lo menos un (1) mes de anticipación a la fecha de vencimiento del contrato, siempre y cuando la información esté disponible. Los empleados miembros de la unidad apropiada seleccionarán voluntariamente el plan médico de su predilección.

Sección D: Cubiertas

Las propuestas de planes médicos incluirán beneficios según los presente el Área de Seguros Públicos del Departamento de Hacienda. Los empleados miembros de la unidad apropiada seleccionarán de esas opciones las cubiertas que tendrán el plan de su selección o el aplicable a los empleados transferidos de la U.P.R conforme a la Ley 17 del 16 de junio de 1993.

Sección E: Mancomunación

Los empleados de la unidad apropiada que cualifiquen para el beneficio de pago mancomunado, cumplimentarán en la Oficina de Recursos Humanos la documentación requerida por Ley.

ARTÍCULO XXXVI BONO DE NAVIDAD

Sección A: Compromiso

La Agencia concederá un Bono de Navidad a los miembros de la Unidad Apropriadamente cubiertos por este Convenio Colectivo como se indica a continuación:

- a) \$1,000.00 dólares a diciembre de 2007.
- b) \$1,000.00 dólares a diciembre de 2008.
- c) \$1,000.00 dólares a diciembre de 2009

Sección B: Fecha de pago

El Bono se pagará durante la primera semana del mes de diciembre de cada año y no más tarde del día 8 de diciembre.

Sección C: Elegibilidad

Las personas miembros de la Unidad Apropriadamente cubiertos por el Convenio Colectivo tendrán derecho al Bono de Navidad, luego de seis (6) meses de trabajo consecutivo.

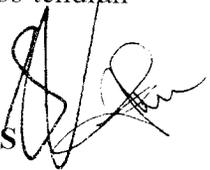
Sección D: Fallecimiento

Cuando un miembro de la Unidad Apropriadamente cubierto por este Convenio Colectivo fallece después de haber adquirido su derecho a recibir el Bono de Navidad, sus herederos tendrán derecho a recibir el mismo.

ARTICULO XXXVII NOTIFICACIÓN DE NOMBRAMIENTOS PROBATORIOS

Sección A: Notificación

La Agencia acepta proveer a la Unión no más tarde de treinta (30) días luego del inicio de cada año fiscal, una lista de todos los nombramientos probatorios efectuados en puestos de la Unidad Apropriadamente durante el año fiscal anterior. Dicha lista



incluirá información sobre el puesto, su clasificación, unidad donde se nombró, fecha de nombramiento, nombre del incumbente y duración del período probatorio.

ARTÍCULO XXXVIII SUBCONTRATACIÓN

Sección A: Acuerdo

La Agencia está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio llevado a cabo por el personal de la Unidad Apropriada, será subcontratado, transferido, asignado o encomendado a otra persona o empleado no unionado excepto en las siguientes circunstancias:

1. Surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea que requiera facilidades, empleados, equipo especializado que no se justifica que la Agencia adquiera permanentemente, o;
2. En situaciones de emergencia en la cual se requiera que la Agencia responda prontamente y no pueda ofrecer el servicio con el personal unionado, en cuyo caso no excederá de noventa (90) días.

Sección B: Labores subcontratadas

La Agencia podrá continuar subcontratando aquellas labores que actualmente o tradicionalmente son subcontratadas. La Agencia someterá a la Unión una relación de los trabajos subcontratados.

ARTICULO XXXIX REDUCCIÓN DE PERSONAL

Sección A: Cesantías

En el evento de que la Unidad Apropriada se afecte por una reducción de personal debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo, reducción de fondos, reestructuración de la Agencia o eventos similares, la Agencia notificará a la Unión y a los empleados que serán cesanteados, por lo menos treinta

(30) días antes de la cesantía y discutirá con la Unión las implicaciones de dichas cesantías.

Cuando las cesantías resulten por la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos, éstas se podrán decretar dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación y considerando, dentro de cada grupo, el estatus de los empleados, su productividad, hábitos, y actitudes reflejadas en sus evaluaciones y su antigüedad en el servicio, según definida en el Artículo X de este Convenio.

En el proceso de cesantías el criterio de antigüedad se considerará sólo cuando la Agencia, luego de considerar todos los factores mencionados anteriormente, determina que dos o más miembros de la Unidad Apropriada afectados se encuentran en igualdad de condiciones.

Sección B: Plan de Cesantías

En todo caso de reducción de personal, la Agencia elaborará un Plan de Cesantías el cual considerará, entre otros factores, la necesidad de la Agencia, la naturaleza de las funciones de cada puesto, el desempeño, capacidad, productividad, hábitos, actitudes, según lo reflejan las evaluaciones. El plan tomará en consideración el Principio de Mérito, según definido en las leyes aplicables. Las Partes reconocen este principio como inviolable.

La Agencia notificará y enviará copia del Plan a la Unión y tendrá copia disponible para examen por cualquier empleado.

Sección C: Medidas de urgencia

Antes de decretar las cesantías causadas por la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, la Agencia agotará todos los recursos al alcance para evitar dichas cesantías o reducir su impacto en su personal, tomando acciones tales como:

- a. Reubicación de personal en puestos vacantes de igual o similar clasificación en unidades de la Agencia donde haya necesidad de personal.
- b. Readiestramiento del empleado para reubicarlo en otro puesto, cuando esto pueda hacerse razonablemente antes de la fecha límite para decretar tales cesantías.
- c. Disfrute de vacaciones acumuladas.
- d. Licencia sin sueldo hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando la Agencia tome la decisión por insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto. En tales casos, deberá observarse el orden de prelación previamente establecido en el método de decretar cesantías.
- e. Reducción en la jornada de trabajo.
- f. Reducción o eliminación temporera o permanente de algunos beneficios marginales, según lo determine la Agencia.
- g. Descenso de los empleados como último recurso para evitar cesantías.

Sección D: Otras razones para cesantías

Inciso D (1) Impedimento Físico o Mental

La Agencia podrá cesantear a un empleado cuando se determine que dicho empleado está física o mentalmente impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto aún con acomodo razonable.

La Autoridad Nominadora de la Agencia podrá requerir que los empleados se sometan a examen médico cuando se de al menos una de las siguientes condiciones:

- a. exista evidencia de problemas en la ejecución de las tareas
- b. surjan consideraciones de seguridad
- c. lo requieran otras leyes federales

- d. se requiera determinar aptitud para realizar las funciones de un puesto
- e. se requieran exámenes médicos voluntarios como parte de programas de salud
- f. el empleado alegue una condición de salud como justificación para ausencias continuas o por periodos prolongados afectando los servicios de la Agencia.

Inciso D (2) Inhabilidad por accidente

La Agencia podrá cesantear a un empleado cuando esté inhabilitado por accidente de trabajo y en tratamiento médico bajo los servicios o programas de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por un período mayor de doce (12) meses desde la fecha del accidente, conforme al Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como “Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo”. De esta acción se notificará al empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa.

Sección E: Reemplero

Los empleados que queden finalmente afectados por la implantación de un Plan de Cesantías serán mantenidos por un término no mayor de un año a partir de la fecha de cesantía, en un listado de espera para propósitos de reemplero.

El proceso de reemplero, considerará siempre el Principio de Mérito, las leyes y reglamentos aplicables y, entre otros factores, el criterio de antigüedad, la necesidad de la Agencia, la naturaleza de las funciones del puesto disponible; las destrezas y disponibilidad del empleado, su desempeño, capacidad, productividad, hábitos, actitudes, según lo reflejen las evaluaciones previas. Cuando luego de evaluar todos los candidatos, la Agencia determine que dos o más miembros de la Unidad Apropriada calificados se encuentran en igualdad de

condiciones, el criterio de antigüedad será el factor determinante.

En caso de que la Agencia, luego de una reducción de personal, necesite cubrir puestos de la Unidad Apropriada, deberá llamar a entrevista a aquellas personas incluidas en dicha lista de reemplazo que cualifiquen para la plaza disponible, antes de considerar otros candidatos. Se dispone que cualquier persona llamada a entrevista que no asista a la entrevista, excepto por causa justificada, o decline aceptar cualquier tipo de nombramiento o puesto para el que cualifique, será eliminado de la lista de espera.

Este proceso tomará en consideración el Principio de Mérito, según definido en las leyes aplicables, y el cual las partes reconocen como principio inviolable.

ARTICULO XL PROCEDIMIENTO APELATIVO PARA CASOS DE CESANTÍAS

Sección A: Disposiciones

Inciso A (1): En casos de separación

En todos los casos que puedan conllevar la separación del miembro de la Unidad Apropriada del puesto que ocupa, sin que se entienda esta separación como destitución, debido a una de las razones que se indican más adelante, deberá notificarse por escrito tal acción al miembro de la Unidad Apropriada, con copia al Delegado de la Unión en la Agencia, no más tarde de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha en que la Autoridad Nominadora de la Agencia tenga conocimiento oficial de la causa para tomar dicha acción, indicándole expresamente la misma. Debido a:

- a. la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos
- b. cuando el miembro de la Unidad Apropriada presente un patrón de ausentismo repetido

por causas no atribuibles al miembro de la Unidad Apropriada

- c. cuando el miembro de la Unidad Apropriada, habiendo radicado un caso legítimo en el Fondo del Seguro del Estado, esté inhábil para trabajar por más de un (1) año,

Inciso A (2): En casos de incapacidad

Cuando existan razones fundadas para creer que un miembro de la Unidad Apropriada sufre de incapacidad física o mental para ejercer sus funciones, el Director Ejecutivo de la Agencia requerirá a éste, por escrito, se someta a un examen médico ante por lo menos un (1) médico designado y costado por la Agencia. A su sola discreción, la Unión podrá referir a dicho miembro de la Unidad Apropriada para ser examinado por un médico seleccionado y costado por la Unión. Copia del requerimiento será notificada también al Representante de la Unión, no más tarde de los veinte (20) días laborables anteriores a la fecha designada por la Agencia para el examen. Mientras tanto, el Director Ejecutivo podrá relevar al miembro de la Unidad Apropriada de sus deberes sin privación de sueldo. Si el dictamen médico confirma que el miembro de la Unidad Apropriada está física o mentalmente incapacitado para desempeñar sus funciones, el Director Ejecutivo notificará por escrito la separación del puesto por el tiempo que dure la incapacidad no más tarde de los sesenta (60) días laborables siguientes, contados a partir de la fecha en que advino en conocimiento del dictamen médico. Además, enviará copia de la notificación escrita al Representante de la Unión en el término antes mencionado.

Inciso A (3): Negarse a someterse a exámenes médicos
Si el miembro de la Unidad Apropriada se negara a someterse a los exámenes médicos requeridos por la

Agencia o si dejara de asistir, sin justa causa, a las citas médicas debidamente concertadas, el Director Ejecutivo podrá separar de empleo y sueldo al miembro de la Unidad Apropiaada hasta tanto éste se someta a los exámenes médicos requeridos. De tomar esta acción, el Director Ejecutivo lo notificará por escrito al miembro de la Unidad Apropiaada con copia al Representante de la Unión.

Sección B: Procedimiento

Inciso B (1): Solicitud de vista

Todo miembro de la Unidad Apropiaada afectado por una cesantía, en su carácter personal aquellos que solicitaron desafiliación, o los miembros de la Unión a través del Representante de ésta, tendrá treinta (30) días calendario a partir del recibo de la notificación para solicitar la celebración de una vista ante el Comité de Conciliación para dilucidar la cesantía.

Inciso B (2): Vista ante Árbitro

Si el miembro de la Unidad Apropiaada no estuviese satisfecho con la decisión tomada por el Comité de Conciliación o si el Comité no tomara acción alguna, el miembro de la Unidad Apropiaada, individualmente o a través de la Unión, tendrá treinta (30) días calendario a partir del recibo de la decisión del Comité o de la fecha límite cuando debió recibir tal decisión, para solicitar la celebración de una vista para dilucidar la cesantía ante un Arbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, creada por la Ley 45, supra. En esta vista se seguirá el procedimiento establecido por la Comisión.

Inciso B (3): Pago de licencias

En este proceso el miembro de la Unidad Apropiaada tendrá derecho a recibir el pago de las

licencias que tenga acumuladas y que en ley le correspondan.

ARTICULO XLI DISPOSICIONES GENERALES

Sección A: Limitación

En ningún caso podrá ningún trabajador o personal alguno realizar labores cubiertas por las disposiciones de este Convenio, sin ser miembro de la Unión.

Sección B: Requisito de afiliación

La Agencia no utilizará los servicios de ningún trabajador en el desempeño de las diversas actividades de la Agencia cubiertas bajos los términos de este Convenio que no esté afiliado a la Unión, con excepción de ejecutivos, administradores y supervisores.

Sección C: Nuevos puestos

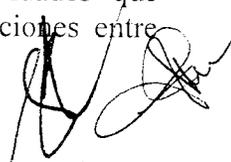
En la eventualidad de que la Agencia amplíe, aumente sus servicios y/o participe o establezca otros nuevos centros de trabajo, el personal empleado vendrá obligado a formar parte de la Unión, siempre y cuando estos ocupen puestos comprendidos en la Unidad Apropiaada.

Sección D: Salas o áreas de descanso

La Agencia realizará esfuerzos dirigidos a proveer un área adecuada para que los empleados puedan consumir alimentos, descansar en sus respectivos periodos de descanso, compartir con sus compañeros o realizar actividades que promuevan la sana interacción y las buenas relaciones entre todos.

Sección E: Acomodo razonable

La Agencia observara las disposiciones de la "Americans With Disabilities Act" del 26 de julio de 1990 y la Ley 44 del 2 julio de 1985, según enmendada, cuando



cualquier miembro de la Unidad Apropriada considere que requiere un acomodo razonable para desempeñar sus funciones y tareas regulares, y así lo solicite.

ARTÍCULO XLII PATRONO SUCESOR

Sección A: Notificación

La Agencia de advenir en conocimiento notificará a la Unión con treinta (30) días de anticipación a la fusión, venta, traspaso, arrendamiento o expropiación que, según aplique, pueda poner bajo la administración de cualquier otra entidad o persona los servicios que presta. También, de conocerlo, notificará a la Unión el nombre, teléfono, dirección y correo electrónico del sucesor.

Sección B: Administración del Convenio Colectivo

De ocurrir cualquier tipo de transacción, tal como pero no limitado a, fusión, venta, traspaso, arrendamiento o expropiación que según pueda poner bajo la administración de cualquier otra entidad o persona los servicios que presta la Agencia, la vigencia, aplicación y administración del presente convenio, está sujeta a los términos y condiciones que establezcan las leyes, estatutos, Ordenes Ejecutivas o reglamentos que apliquen, según sea el caso.

ARTICULO XLIII CAMBIOS TECNOLÓGICOS

Sección A: Implantación

Cuando la Agencia haga cambios de orden tecnológico según entienda necesario, tales como pero no limitados a, la introducción de maquinaria computadorizada de oficina, se le notificará al Representante de la Unión y se le explicará la naturaleza de dichos cambios y los efectos de los mismos.

Sección B: Nuevas Posiciones

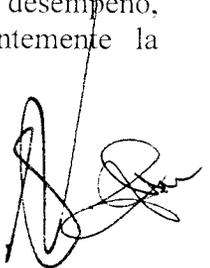
Si por efecto de la introducción de nueva tecnología se hiciese necesario crear nuevas posiciones dentro de la Unidad Apropriada, la Agencia podrá considerar para ocupar dichas posiciones, aquellos empleados de la Agencia que estén calificados para ocupar las mismas, siguiendo el procedimiento regular de reclutamiento de la Agencia.

Sección C: Desplazamiento de empleados

En caso que la introducción de nueva tecnología causara el desplazamiento de algún miembro de la Unidad Apropriada, la Agencia se compromete a realizar el máximo esfuerzo para reubicar dicho empleado en otra posición disponible y para la cual dicho empleado califique, antes de cesantearlo. Este esfuerzo incluirá el entrenamiento de dicho empleado para capacitarlo según los requisitos de la posición disponible y para la cual califica.

Una vez entrenado el empleado ocupará el puesto y la agencia determinará al cabo de sesenta (60) días de desempeño, si el empleado califica para ocupar permanentemente la posición.

ARTICULO XLIV NO CIERRE PATRONAL



Sección A: Compromiso

La Agencia no declarará un cierre patronal a ninguno de sus empleados durante la vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO XLV BONO POR FIRMA DE CONVENIO COLECTIVO

Sección A: Bono por Firma

La Agencia se compromete a otorgar a los empleados miembros de la unidad apropiada, un bono por firma de Convenio, sujeto a la disponibilidad de fondos, de \$300 (trescientos dólares) en o antes de los primeros 30 días luego

de la firma del Convenio y \$200 (doscientos dólares) en o antes del 31 de diciembre de 2007. Para un total de \$500 (quinientos dólares) por firma de convenio durante la vigencia del presente Convenio.

ARTICULO XLVI CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Sección A: Acuerdo

Si por alguna cuestión legal, algún Tribunal, mediante sentencia final y firme, declara nula, 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 continuará rigiendo todas las demás partes con toda su fuerza y vigor, con excepción de la parte afectada. La Agencia y la Unión acuerdan que se reunirán en un plazo que no excederá treinta (30) 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 por las Partes, pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XLVII VIGENCIA

Sección A: Término y ratificación

Este convenio tendrá vigencia de tres años a partir de su firma y su ratificación por los integrantes de la Unidad Apropiaada. La vigencia se inicia el 15 de mayo de 2007 hasta el 15 de mayo de 2010, ambas incluidas.

La ratificación se efectuará en una Asamblea convocada por la Unión celebrada durante horas laborables y por votación secreta a tenor con la Sección 5.3 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. El Secretario de la Unión emitirá una declaración jurada de la ratificación.

Sección B: Acuerdo

Los artículos sobre salario y bono de navidad serán objeto de negociación, sujeto a la disponibilidad de fondos en el presupuesto funcional de la agencia en los años fiscales 2007-08 o 2008-09 o 2009-10. Además, las partes podrán negociar, de ser posible, dentro de la realidad fiscal y sujeto a la disponibilidad de fondos en el presupuesto de la agencia los siguientes asuntos: Fondo Especial de Ayuda Solidaria y Fondo de Becas, conforme a la Ley Núm. 45 del 1998.

Sección C: Compromiso

De aprobarse cualquier legislación que afecte el reconocimiento de la Unión, la Agencia se compromete a no alterar las disposiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

En testimonio de lo cual, las partes suscriben este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy 15 de mayo de 2007.



Dr. José Lema Moya
Presidente
CESPR



Sr. Iram Ramírez
Coordinador Regional
OPEIU