

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
ADMINISTRACIÓN DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL

Y

SINDICATO DE EMPLEADOS DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL
SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS LOCAL 3251

CONVENIO COLECTIVO

Diciembre 2011



ADMINISTRACIÓN DE
REHABILITACIÓN
VOCACIONAL

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO



ADMINISTRACIÓN DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL

Y

SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS

CONVENIO COLECTIVO

ÍNDICE

ARTICULO	NOMBRE	PAGINA
	Preámbulo	1
1	Comparecencia	1
2	Declaración de Principios	2
3	Exposición de Motivos	3
4	Reconocimiento de la Unión	4
5	Derechos de la Unión	5
6	Convención Internacional	7
7	Membresía	8
8	Descuento de Cuotas, Cargos o Contribuciones	9
9	Delegados y Representantes de la Unión	10
10	Unidad Apropiada	14
11	Integridad de la Unidad Apropiada	15
12	Mantenimiento de las Condiciones de Empleo	17
13	Derechos de la Administración	17
14	Subcontratación	18
15	Acuerdo de No-discrimen	19
16	Procedimientos de Quejas y Agravios	20
17	Procedimiento Regular en Arbitraje de Quejas y Agravios	27
18	Contabilidad de Tiempos Límites	27
19	Procedimientos Disciplinarios	28
20	Programa de Ayuda al Empleado (PAE)	31
21	Plan de Puestos y Compensación	32
22	Procedimientos en las Transacciones de Personal	32
23	Reclutamiento y Selección	33
24	Período Probatorio y Período Probatorio en Ascenso	35
25	Ascensos	37
26	Ascensos sin Oposición	39
27	Traslados	40
28	Destaque	42
29	Antigüedad	42
30	Despidos o Cesantías	43
31	Cesantía por Incapacidad Física o Mental	46
32	Reinstalaciones y/o Reubicaciones	47
33	Desarrollo de Personal y Oportunidades de Aprendizaje	47
34	Bonos de Productividad y Aprovechamiento Académico	51
35	Salud y Seguridad en el Trabajo	52

ARTICULO	NOMBRE	PAGINA
36	Vacunación	54
37	Jornada de Trabajo de Empleados Regulares	55
38	Jornada de Trabajo para Turnos Rotativos	56
39	Compensación de las Horas Extras	58
40	Dietas, Millaje y Alojamiento	59
41	Pago por Uniformes	61
42	Días Feriados	62
43	Servicios Médicos	64
44	Salarios	65
45	Diferenciales	67
46	Bono de Navidad	67
47	Bono de Ratificación de Convenio	68
48	El Comité Deportivo	69
49	Licencia Deportiva	70
50	Campamento de Verano	71
51	Licencias	72
52	Licencia de Maternidad	76
53	Licencia por Paternidad	79
54	Licencia Regular de Vacaciones	80
55	Licencia por Enfermedad	84
56	Licencias Especiales con Sueldo	87
57	Licencias Sin Sueldo	92
58	Corporación del Fondo del Seguro del Estado	95
59	Reconocimiento por Años de Servicio	96
60	Beneficios de Jubilación	97
61	Expedientes de Personal	98
62	Personal Docente (Maestros)	99
63	Víctimas de Violencia Doméstica	101
64	Víctimas de Delito	102
65	Programa de Drogas y Alcohol	102
66	Agresión Física y/o Verbal a Miembros de la Unidad Apropriadada	103
67	Interrupción de Servicios	104
68	Disposiciones Generales	107
69	Salvedad	109
70	Patrono Sucesor	109
71	Bono Especial	110
72	Vigencia	110
73	Firma de los Acuerdos del Convenio Colectivo	111
ANEJOS	Tabla de Períodos Probatorios	

Preámbulo

Las partes acuerdan conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 73 de 17 de mayo de 2011, como Ley Especial y supletoriamente por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, que los artículos identificados con asteriscos (*) serán extendidos.

*Artículo 1

Comparecencia

De una parte: Comparece el Sindicato de Empleados de Rehabilitación Vocacional, Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (AFSCME) Local 3251, de aquí en adelante conocido como “La Unión”, representado por su Presidente y sus oficiales electos.

De la otra parte: Comparece la Administración de Rehabilitación Vocacional, adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Agencia Gubernamental del Gobierno de Puerto Rico en adelante conocida como “la Administración”, representada por su Administrador (a) y oficiales debidamente autorizados.

Reconocimiento Mutuo: Cuando se utilice el nombre de “La Administración” y “La Unión”, en conjunto y haciendo referencia a una labor u obligación mutua, serán conocidas como “las Partes”.

Declaración de Principios

Sección 1 La negociación colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativos para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones de trabajo y propiciar el entendimiento y respeto mutuo entre Las Partes. A esos fines, Las Partes declaran que este Convenio Colectivo tiene el alto interés público de promover los propósitos y objetivos aquí consignados.

Sección 2 El proceso de negociación es uno que permite ejercer el derecho a organizarse para negociar las condiciones de trabajo dentro de los parámetros que se establecen en la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico. Esos parámetros se remiten a tres (3) 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. Esta Ley también está predicada en el principio de mérito de modo que el sistema de relaciones obrero patronales que se establezca responda a nuestra decisión de no discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano, impedimento físico o mental alguno. (Exposición de Motivos, Ley Número 45, según enmendada).

Sección 3 Las Partes armonizamos en este Convenio la práctica de la negociación colectiva con el sistema de personal basado en el mérito para dar cumplimiento a esta sabia política pública que reafirma la Ley Número 45, según enmendada. Nuestro interés, entonces, es convertir la negociación en un instrumento efectivo para fortalecer la objetividad de la aplicación de la Ley Número 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida

como la Ley Para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y así garantizar que los beneficios otorgados por el principio de mérito y sus áreas esenciales sean disfrutados por todos los trabajadores.

Sección 4 Las Partes reconocemos en esta iniciativa, que el Sistema de Administración de Personal del Estado Libre Asociado es dinámico. La negociación colectiva viene a facilitar el cumplimiento de aquellas disposiciones que contiene el principio de mérito. Vista desde esa perspectiva, la negociación colectiva hará posible que los trabajadores y La Administración se comprometan a mejorar la prestación de los servicios públicos, aumentando su productividad y eficiencia, manteniendo el orden y disciplina, de forma tal que se construya un sistema de relaciones obrero-patronal efectivo.

Sección 5 Entre otras cosas, esto nos permitirá establecer un procedimiento para resolver querellas que resulte efectivo y funcione eficientemente. También facilitará que las querellas se resuelvan durante los primeros pasos del procedimiento y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico. Finalmente, un contexto de relaciones laborales positivas permitirá que las personas responsables de acordar y administrar el Convenio Colectivo, tengan suficiente autoridad para llevar a cabo discusiones significativas y solucionar las controversias que puedan surgir.

Sección 6 Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, las relaciones entre los empleados y La Administración se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano. Las Partes mantendrán abiertos los canales de comunicación efectivos provistos por este Convenio Colectivo.

*Artículo 3

Exposición de Motivos

Sección 1 Este Convenio Colectivo se otorga con el propósito de estimular y lograr un proceso continuo en las mejores relaciones entre La Administración y los empleados que ésta emplea y pertenecen a la Unidad Apropriada.

- Sección 2** Las Partes se comprometen a mantener la paz laboral sobre una base de respeto, justicia y dignidad. Ambos recurrirán al Procedimiento de Quejas y Agravios provistos por este Convenio Colectivo para solucionar cualquier problema o diferencia relacionada con la administración e implementación del mismo que pudiese surgir entre Las Partes durante su vigencia.
- Sección 3** Las Partes acuerdan dar cumplimiento a la Ley Número 45 según enmendada y cualquier otra ley federal o estatal aplicable, con el fin de armonizar estos propósitos a la administración del Convenio Colectivo negociado y al agotamiento de remedios allí contenidos.
- Sección 4** Las Partes acuerdan honrar los términos de este compromiso y garantizar una paz laboral permanente y constructiva.

*Artículo 4

Reconocimiento de la Unión

- Sección 1** La Administración reconoce a La Unión, como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada, con el fin de negociar colectivamente respecto a salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo conforme a la Certificación Número 034 del 17 de junio de 2002, emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Una vez la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público enmiende o emita una nueva Certificación, la misma pasará a formar parte de este Artículo.
- Sección 2** De aprobarse legislación que enmiende la Ley Número 45, según enmendada, que afecte el reconocimiento que se hace referencia en la Sección 1, La Administración se obliga a no alterar las disposiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.
- Sección 3** De la misma forma, La Administración se compromete a reconocer a La Unión como dicho representante exclusivo, en todos los asuntos antes mencionados, para aquellas clasificaciones, puestos o categorías de empleo que se adicionen en el futuro, según lo establecido en este Convenio Colectivo.

Sección 4 La Administración se compromete a informar y negociar de buena fe con La Unión, los efectos que pueda tener la decisión de abolir, fusionar o cambiar clasificaciones, puestos o categorías de empleo comprendidas dentro de la Unidad Apropriada.

Sección 5 La Administración no podrá reconocer, reunirse, discutir o conferenciar por ningún medio, incluyendo el electrónico, con otra organización obrera o sus representantes, sobre asuntos relacionados directa o indirectamente, con salarios, condiciones de trabajo o cualquier otra condición o asunto del empleo pertinente a la Unidad Apropriada representada por La Unión.

*Artículo 5

Derechos de la Unión

Sección 1 La Administración reconoce el derecho de acceso a cualquier unidad de la Agencia a los representantes de La Unión, para llevar a cabo actividades relacionadas con la administración del Convenio Colectivo. Esta visita será notificada y coordinada previamente con el Director y/o Supervisor del centro de trabajo o el funcionario designado en dicho centro de trabajo.

Sección 2 La Administración pondrá a disposición del Sindicato un salón de reunión para su uso y el de sus afiliados en cada centro de trabajo. Esto será coordinado con el Director de la unidad o el funcionario designado. Dicho salón no se asignará para el uso exclusivo de la Unión y podrá ser cambiado por la necesidad del servicio.

Sección 3 La Administración se compromete a permitir que La Unión oriente aquellos nuevos empleados que pasen a formar parte de la Unidad Apropriada.

Sección 4 La Administración reconoce que durante situaciones que afecten la salud y seguridad de los miembros de la Unidad Apropriada, el Sindicato podrá llevar a cabo una reunión de sus miembros, de ser necesario durante horas laborables, para prevenir, resolver o clarificar la situación, siempre y cuando sea informado y coordinado con el Director o funcionario designado en el centro de trabajo. A su vez, dicha situación debe ser

informada al Comité de Salud y Seguridad creado al amparo del Artículo 35 del Convenio Colectivo para su investigación.

Sección 5 La Administración proveerá el espacio para que La Unión coloque tableros de edictos en cada lugar de trabajo, para el uso exclusivo de La Unión y sus actividades.

Sección 6 Reuniones y Asambleas Periódicas

6.1 La Administración autorizará la asistencia a una Asamblea General anual como día oficial, sin cargo a licencia alguna, a todos los miembros de La Unión.

6.2 La Administración autorizará la asistencia a una Asamblea de Delegados anual como un día oficial de 8:00 a.m. a 4:30 p.m., sin cargo a licencia alguna, a todos los delegados y la Junta Directiva.

6.3 La Administración autorizará la asistencia a tres (3) reuniones anuales una cada cuatro (4), hasta un máximo de veinte (20) miembros de la Junta Directiva como día oficial sin cargo a licencia alguna.

6.4 La Administración autorizará tres (3) horas de asistencia a Asambleas de Ratificación de Convenio en cada una de las oficinas para ratificar el Convenio Colectivo, a todos los miembros de la Unidad Apropriadada. Esto se considerará como tiempo oficial sin cargo a licencia alguna. A los empleados que representen a la Unión en estas asambleas se le concederá dicho día con paga con el fin de que puedan estar presentes en todas las regiones y oficinas para organizar y llevar a cabo la votación de ratificación.

6.5 La Administración no proveerá pago de dieta o millaje por la asistencia a las asambleas mencionadas en las Secciones 6.1 a la 6.4. Además, La Unión deberá proveer a La Administración una certificación de la asistencia de sus miembros o Delegados a dichas asambleas o reuniones. La Unión a su vez, deberá proveer a la Administración las fechas en que se llevarán a cabo las asambleas o reuniones antes mencionadas, con por lo menos treinta (30) días laborables de anticipación excepto las asambleas de ratificación de Convenio que será anunciada con diez (10) días laborables

de anticipación. En caso de un cambio de fechas debido a una emergencia, La Unión notificará el mismo a La Administración con la mayor brevedad posible.

- 6.6 La Administración autorizará un (1) día al año con paga y sin cargo a licencia alguna, para que los Delegados reciban adiestramiento. La Unión notificará con treinta (30) días laborables de anticipación la fecha de dicho adiestramiento. Disponiéndose que la Administración no proveerá pago de dieta o millaje por la asistencia a dichos adiestramientos ni se hará responsable de pago alguno con respecto a los mismos. La Unión proveerá a la Administración una lista de asistencia firmada por los empleados que asistieron a dicho adiestramiento dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al mismo para poder corroborar la asistencia.

*Artículo 6

Convención Internacional

- Sección 1** La “American Federation, State, County & Municipal Employees” - AFSCME, Organización Internacional a la cual está afiliada Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, celebra una Convención de Delegados cada dos (2) años, donde reúne todos los representantes de las Uniones, Sindicatos y Concilios afiliados de todos los Estados de la Unión y Puerto Rico. Esta Convención se lleva a cabo fuera de la Isla.
- Sección 2** La Unión celebra una elección especial dentro de la Asamblea Anual del Sindicato, para seleccionar hasta un máximo de ocho (8) Delegados entre los miembros afiliados de la Unidad Apropriada, que los representan en dicha Convención. La Unión cubre los gastos de pasajes, estadías y alimentos de estos empleados durante el periodo que dure la actividad.
- Sección 3** La Administración concederá tres (3) días laborables a un (1) delegado para que asistan y los represente en la Convención, con paga y sin cargo a licencia alguna. El tiempo adicional utilizado por este delegado, así como el tiempo

utilizado por los otros delegados electos a esta Convención será con cargo a vacaciones y/o tiempo compensatorio acumulado. La Unión le notificará a la Administración los nombres de los Delegados electos y el delegado al cual le serán concedido este beneficio. La Administración no pagará dieta, millaje ni alojamiento a los empleados electos para viajar a este evento internacional.

Sección 4 La Unión notificará a la División de Asuntos Laborales con treinta (30) días calendarios de anticipación, los nombres de los Delegados electos para asistir a la Convención. También entregará la evidencia de la asistencia de dichos Empleados a la actividad a esta misma División.

*Artículo 7

Membresía

Sección 1 **Definición:** Un “afiliado” es un empleado que es miembro del Sindicato, que paga las cuotas y recibe todos los beneficios de la Organización.

Sección 2 Todos los empleados de la Unidad Apropriada que a la fecha de efectividad de este Convenio Colectivo sean miembros de La Unión y todos los empleados que se conviertan en miembros posteriormente deberán mantenerse como miembros de La Unión.

Sección 3 El proceso de afiliación a La Unión y el descuento de cuota serán de carácter continuo. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropriada y que no sea miembro, podrá solicitar su afiliación al Sindicato en cualquier momento utilizando el formulario que para esos efectos haya desarrollado La Unión. La Administración se compromete a iniciar de inmediato el trámite del descuento de cuotas, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 8 – Descuentos de Cuotas, Cargos o Contribuciones de este Convenio Colectivo.

*Artículo 8

Descuento de Cuotas, Cargos o Contribuciones

- Sección 1** La Administración se compromete a tramitar el descuento del salario y la transferencia a La Unión, del monto de la cuota regular de cada empleado que sea miembro de La Unión durante la vigencia del Convenio Colectivo. La cuota mensual será informada al patrono por La Unión. La Administración también tramitará el descuento de la mitad de la cuota a todo miembro de la Unidad Apropriadada que no esté afiliado a La Unión.
- Sección 2** Todo empleado de nuevo reclutamiento en un puesto de carácter regular, pasará a formar parte de la Unidad Apropriadada. A éste le será tramitado el descuento de la cuota regular y cualquier otro cargo que disponga el reglamento y la constitución de La Unión al cumplirse cuarenta (40) días calendarios desde la fecha que comenzó a trabajar.
- Sección 3** La Administración tendrá veinte (20) días calendarios para informar por escrito a La Unión el nombre, número de seguro social y salario básico de entrada de los empleados que hayan pasado a ser parte de la Unidad Apropriadada.
- Sección 4** La Administración deducirá del salario de cada empleado miembro de la Unidad Apropriadada, la cuota de La Unión de conformidad con la Ley Núm. 45, según enmendada. La Administración hará el pago de la deducción de cuotas a La Unión de conformidad con la reglamentación aplicable del Departamento de Hacienda, relacionada con Descuentos en Nominas que Requieren Emisión de Cheques.
- Sección 5** Cada vez que La Administración tramite el descuento de cuotas proveerá a La Unión una lista con el nombre y seguro social de cada empleado al que se le dedujo la cuota.
- Sección 6** La autorización de descuento de cuotas es irrevocable durante la efectividad del Convenio Colectivo.

- Sección 7** La Administración tendrá un término de veinte (20) días laborables para reanudar el descuento de cuotas de empleados una vez estos regresen de su licencia sin sueldo.
- Sección 8** La Administración incluirá copia de este Convenio Colectivo entre los materiales de orientación que se le ofrecen a los empleados de nuevo ingreso que vengán a formar parte de la Unidad Apropriada.
- Sección 9** En caso de que se cobre erróneamente la deducción de una cuota por La Unión, ésta reembolsará al empleado la cantidad de la cuota cobrada erróneamente.

*Artículo 9

Delegados y Representantes de la Unión

- Sección 1** La Unión tendrá derecho a nombrar cuarenta (40) delegados en propiedad y cuarenta (40) alternos de la Unidad Apropriada. Los Delegados Alternos sólo podrán ejercer como delegados en propiedad, en el presente Convenio Colectivo, cuando el Delegado en Propiedad y/o el Coordinador no esté disponible para llevar a cabo las funciones de su puesto en La Administración por razón de: enfermedad, vacaciones o cualquier otra licencia otorgada. En caso de que por su trabajo en La Administración el Delegado en Propiedad y/o el Coordinador no pueda atender sus funciones como Delegado, el Delegado Alterno podrá sustituir al Delegado en Propiedad y/o el Coordinador. La Unión decidirá cómo se distribuirán estos Delegados y/o Coordinadores. La lista de Delegados en Propiedad, Alternos y Coordinadores será sometida a La Administración, según lo establece la Sección 11 de este Artículo.
- 1A.** Siete (7) meses antes de finalizar el Convenio vigente, La Unión elegirá hasta un máximo de veinticinco (25) delegados, a formar parte del Comité Amplio de Negociación. Estos trabajarán la Propuesta de Nuevo Convenio Colectivo para la próxima negociación. Los días que estos empleados

utilicen hasta un máximo de cuatro (4) días al mes, uno por semana para reunirse, será tiempo oficial con paga y sin cargo a licencia alguna. La Administración no proveerá pago de dieta y millaje por la asistencia a estas reuniones.

Sección 2 Las Partes reconocen que los deberes y facultades de los Delegados, Coordinadores y Representantes de La Unión están reguladas por lo dispuesto en la Ley Núm. 45, según enmendada. Las partes acuerdan que si los Delegados, Coordinadores y Representantes de La Unión incurren en algunas de las prohibiciones allí descritas, se comenzara el procedimiento aplicable.

Sección 3 Designación, funciones y responsabilidades de los Delegados y Coordinadores

- 3.1 Los Delegados y los Coordinadores serán seleccionados por sus propios compañeros de trabajo o podrán ser designados por La Unión.
- 3.2 Los Delegados y/o Coordinadores representarán a La Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre La Administración y La Unión, en aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.
- 3.3 Los Delegados y/o Coordinadores representarán y orientarán a los empleados de la Unidad Apropiada, velarán por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo y asistirán a los empleados en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones. Tendrán la facultad de asistir a reuniones donde se discutan acciones que afecten de alguna manera el empleo de cada representado. El representante de la Administración, en caso de ser necesario, informará al empleado afectado de su derecho a estar representado por su Delegado y/o Coordinador.
- 3.4 El Delegado y/o Coordinador informará y coordinará con el supervisor o Director, al que aplique, de la unidad donde labora que se propone tramitar o atender alguna querella. Cuando esto suceda, el Delegado y/o Coordinador regresará a su área de trabajo tan pronto haya terminado la encomienda. Se le concederá al Delegado en Propiedad, Alterno y/o

Coordinador tiempo razonable y suficiente durante horas laborables, sin descontar en forma alguna ningún tipo de beneficio ni salario, para atender asuntos relacionados con trámites y representación de querellas o para discutir con funcionarios de La Administración asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio Colectivo. El Delegado y/o Coordinador puede llevar a cabo otras funciones, entre las que se encuentran el colocar anuncios u otra información en el tablón de edictos, comunicar a La Administración y sus representantes información proveniente del Sindicato y otros.

3.5 Las reuniones entre el Delegado y/o Coordinador con el empleado que necesita sus servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado, excepto cuando precise una consulta con un oficial de La Unión fuera de La Administración. El Delegado y/o Coordinador informará y coordinará con el Supervisor o el Director, al que aplique, de la unidad donde labora, que se propone tramitar o atender alguna querella, antes de así hacerlo.

Sección 4 Las Partes acuerdan que el procedimiento de querellas debe llevarse a cabo durante horas laborables, conforme a los términos establecidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 5 La Administración permitirá el uso temporero de un lugar apropiado al Representante de La Unión, Delegado y/o Coordinador que esté investigando o procesando una querella, para poder reunirse con los empleados.

Sección 6 Los oficiales electos de la directiva del Sindicato, (Presidente, Vicepresidente, Delegado General y otros) podrán consultar con prioridad al Director (a) de la División de Asuntos Laborales y/o al representante que éste designe con relación a dar cumplimiento a cualquiera de las cláusulas del Convenio Colectivo.

Sección 7 Cuando sean convocados en conjunto por Las Partes, la Junta Directiva, Coordinadores y/o Delegados del Sindicato, podrán participar en la

discusión de asuntos oficiales durante horas laborables, si los mismos se relacionen con la administración del Convenio Colectivo.

Sección 8 La Administración se compromete a que los empleados reciban tiempo libre y razonable con paga durante sus horas de trabajo, cuando su presencia sea necesaria para participar de vistas en el proceso de quejas y agravios, reuniones entre Las Partes para modificar acuerdos suplementarios que surgen durante el término de este Convenio Colectivo, o para participar en asuntos de interés común en las relaciones obrero-patronales.

Sección 9 La Administración concederá a los oficiales de la Junta Directiva, sin descontarle de su salario, ni de ninguna licencia acumulada, tiempo razonable y acceso al área de trabajo correspondiente cuando sea necesario para la mejor administración del Convenio Colectivo o para discutir asuntos oficiales de los empleados incluidos en la Unidad Apropiada, con oficiales o funcionarios de La Administración, con autorización previa del Director (a) de la División de Asuntos Laborales o el representante que este (a) designe, indicando el tiempo, lugar y razón para dejar de realizar funciones de su puesto.

Sección 10 La Administración reconoce que los Delegados, Coordinadores y miembros de la Junta Directiva de La Unión, pueden distribuir información del Sindicato fuera de horas laborables y en los periodos de descanso y toma de alimentos.

Sección 11 La Administración reconocerá a los Delegados y/o Coordinadores de la Unidad Apropiada, una vez el/la Presidente (a) de La Unión haya informado por escrito al Director (a) de la División de Asuntos Laborales y éste haya recibido su designación.

*Artículo 10
Unidad Apropriada

- Sección 1** **Composición:** La Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo la componen todos los empleados de carrera según determinado por la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, en la Certificación número 034, del 17 de junio de 2002, o cualquier enmienda a la misma según dispuesto en el Artículo 4, Sección 1.
- Sección 2** **Excluidos:** Se excluye el personal de confianza, de supervisión, irregulares y transitorios, según definidos por la Ley Número 45, según enmendada y según se establece en la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público Núm. 034, o cualquier enmienda a la misma según dispuesto en el Artículo 4, Sección 1, *Reconocimiento de la Unión.*
- Sección 3** Una parte se reserva el derecho de requerirle a la otra la inclusión o exclusión de determinado puesto o clase de puesto de la Unidad Apropriada. Las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo, de surgir controversias someterán una petición de clarificación de la Unidad Apropriada a la Comisión de Relaciones de Trabajo para el Servicio Público.
- Sección 4** La Administración reconoce que todo empleado de la Unidad Apropriada, además de los nombrados por contrato, transitorio, jornal e irregular, son importantes para lograr la excelencia de los servicios ofrecidos. Todo empleado transitorio que tenga más de un (1) año de estar empleado por La Administración y que posea una clasificación que forme parte de la Unidad Apropriada, tendrá la oportunidad de competir por un puesto regular, el cual de no estar disponible, La Administración se compromete a crear el mismo de conformidad con el Artículo 23, *Reclutamiento y Selección* del Convenio Colectivo y la Ley Número 184, según enmendada, a partir de la firma de este Convenio Colectivo.

*Artículo 11

Integridad de la Unidad Apropiada

- Sección 1** La Administración reconoce la integridad de la Unidad Apropiada y no tomará ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.
- Sección 2** La Administración informará por escrito a La Unión, en un término no mayor de quince (15) días calendarios, sobre cualquier transacción de personal que afecte a empleados comprendidos dentro de la Unidad Apropiada. Esto incluye, sin limitarse, a nuevos reclutados, ascensos, traslados, descensos, renunciaciones, retiros, muertes y licencias sin sueldo concedidas por más de noventa (90) días.
- Sección 3** La Administración vendrá obligada a informar por escrito a La Unión, en un término de quince (15) días calendarios, sobre todo empleado cuyo nombramiento haya cambiado a status regular y dicho puesto pertenezca a la Unidad Apropiada.
- Sección 4** Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropiada podrá ser nombrado en una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de confianza, sin su consentimiento expreso y escrito. Esta aceptación conllevará la renuncia a los derechos adquiridos en este Convenio Colectivo. La Administración notificará al momento del nombramiento en dicha plaza al empleado con copia a La Unión. No se harán nombramientos a personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.
- Sección 5** La Administración no podrá conferir poderes y funciones de supervisor o administrador a empleados incluidos en la Unidad Apropiada, excepto en los siguientes casos de emergencia: accidente, renuncia, muerte, suspensión sumaria, maternidad (partos prematuros, abortos, complicaciones prenatales o post parto), y escasez de personal, por un término no mayor de sesenta (60) días calendarios. Esta designación se hará por escrito y el empleado tendrá derecho a rechazar la misma, lo que no conllevará sanciones de ninguna naturaleza. Durante este período, el empleado de la Unidad Apropiada en tareas de supervisión, no podrá recomendar ningún tipo de

sanción disciplinaria contra cualquier otro empleado miembro de la Unidad Apropriada.

Sección 6 Sujeto a las provisiones de este Convenio Colectivo, La Administración asignará el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriada.

Sección 7 Los supervisores, administradores, directores, ejecutivos o cualquier otro personal cuyo puesto tenga carácter de confianza o confidencial, no podrá realizar labores que substituyan a los miembros de la Unidad Apropriada disponibles, excepto en los siguientes casos de emergencia: accidente, renuncia, muerte, suspensión sumaria, maternidad (partos prematuros, abortos, complicaciones prenatales o post parto), y escasez de personal, por un término no mayor de sesenta (60) días calendarios.

Sección 8 En los casos específicos de los Consejeros en Rehabilitación Vocacional, cuando éstos se vean en la necesidad de ausentarse por vacaciones, viajes, enfermedad o cualquiera otra razón debidamente justificada, el Supervisor en Rehabilitación Vocacional complementará y/o firmará los documentos necesarios para que el consumidor reciba sus servicios y realizará el trabajo necesario para evitar la interrupción de los mismos.

- a. Entre esto se incluyen las siguientes funciones:
 1. Crear e imprimir autorizaciones de servicio.
 2. Realizar informes requeridos por la Región, OPPI o alguna otra oficina o institución.
 3. Hacer cartas de certificación de consumidores que reciben servicios en la Administración.
 4. Realizar ajustes de manutención y/o transportación.
 5. Asistir a discusiones de casos.
 6. Asistir a consultas médicas.
- b. El supervisor realizará estas tareas por el tiempo que dure la emergencia o la ausencia del Consejero en Rehabilitación Vocacional, que nunca será por un período mayor a los sesenta (60) días calendarios.

*Artículo 12

Mantenimiento de las Condiciones de Empleo

Sección 1 Las Partes reconocen su obligación mutua y permanente de negociar de buena fe sobre cualquier propuesta o asunto de salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo, que afecten a los empleados que son y serán miembros de la Unidad Apropriada. Los cambios a implantarse en las condiciones de empleo serán sometidos, discutidos y acordados por Las Partes en todos aquellos aspectos reconocidos como negociables bajo la Ley Número 45, según enmendada.

*Artículo 13

Derechos de la Administración

- Sección 1** La Unión reconoce que la administración de los servicios y la dirección del personal de La Administración, incluyendo el derecho de reclutar, asignar, reclasificar, trasladar, destacar, cesantear, suspender, destituir, disciplinar a los empleados y dirigir la fuerza laboral son responsabilidad de La Administración, que tan solo podrá ser limitada por las disposiciones específicas de este Convenio Colectivo y las leyes aplicables. La Administración tiene el derecho de tomar la decisión en lo concerniente a su dirección, operación, manejo y administración, tal como lo dispone la Ley Núm. 45, según enmendada.
- Sección 2** Ninguna parte del contenido del presente Convenio Colectivo se entenderá como que impide o limita el derecho de La Administración a tomar la decisión de cerrar, reubicar, trasladar, asignar o consolidar total o parcialmente, cualquier instalación o descontinuar parte de sus operaciones.
- Sección 3** La descripción de derechos dispuesta en las Secciones uno (1) y dos (2) del presente Artículo no incluyen todos y cada uno de los derechos de La Administración y las funciones de ésta, sino que indican el tipo de asuntos

o derechos que le corresponden y son inherentes a La Administración. Por consiguiente, dicha descripción no se entenderá de forma alguna que excluye otras funciones de La Administración que no se hayan descrito específicamente.

Sección 4 Se reconoce que La Administración tiene el derecho exclusivo de administrar sus facilidades, dirigir sus empleados y asignar trabajo en la forma y manera que a su juicio entienda adecuada, siempre en garantía de que los servicios sean prestados, salvo que se haya limitado por alguna disposición específica del presente Convenio Colectivo. El que no se ejerza alguna de las funciones o derechos descritos en el presente Artículo, no se entenderá como una renuncia de La Administración a ello.

*Artículo 14

Subcontratación

Sección 1 La subcontratación de las labores que como parte de sus prerrogativas realice La Administración, no ocasionará ninguna reducción en los trabajos de los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada.

Sección 2 La Administración podrá subcontratar el trabajo:

- a. Que al momento de otorgarse el presente Convenio Colectivo esté siendo subcontratado por la Agencia.
- b. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera facilidades o equipo especializado que no se justifica que La Administración adquiera.
- c. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la intervención de personal especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada.
- d. La Administración podrá subcontratar funciones que se lleven a cabo por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada cuando surja la necesidad de realizar modificaciones en las mismas por razón de

naturaleza tecnológica. Simultáneamente, La Administración adiestrará a los empleados de la Unidad Apropriada en el manejo de esa nueva tecnología.

Sección 3 Además de la subcontratación permitida en el acápite “a” de la Sección 2 del presente Artículo, La Administración podrá subcontratar aquellas funciones que lleven a cabo los miembros de la Unidad Apropriada por cortos períodos de tiempo que no excederán sesenta (60) días calendarios o en casos de comprobada necesidad. Para propósitos del presente Artículo, el término “comprobada necesidad” significará necesidad por ubicación geográfica o cambios en la reglamentación federal o estatal que requieran acción inmediata.

*Artículo 15

Acuerdo de No-discrimen

Sección 1 Las Partes acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad Apropriada por cuestiones de raza, sexo, orientación sexual, credo, religión, color, estado marital, edad, origen nacional, afiliación política, afiliación sindical o impedimentos. Se le otorgará la garantía de Ley Núm. 81 del 27 de julio de 1996, conocida como la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo y de la Ley Pública 101-336 del 26 de julio de 1990, conocida como Americans with Disabilities Act y la reglamentación promulgada al amparo de estas.

Sección 2 La Administración se compromete a establecer y promover programas de acción afirmativa efectivos, según lo dispone la Ley Pública 88-352 del 2 de julio de 1964, según enmendada, conocida como Civil Rights Act.

Sección 3 Las Partes acuerdan dar cumplimiento al principio de mérito contenido en la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada, y en la Ley Núm. 45, según enmendada, y en cualquier otra ley federal o estatal aplicable y armonizar estos principios a la administración del Convenio Colectivo negociado y al agotamiento de remedios allí contenido.

Sección 4 La Administración se compromete a no discriminar contra cualquier empleado que, siendo parte de la Unidad Apropriada, decida someter una querrela mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios, arbitraje o presente una reclamación judicial.

Sección 5 La Administración se compromete a enmendar los reglamentos pertinentes a la administración de personal para así atemperarlos a la Ley Núm. 45, según enmendada. Dichas enmiendas no menoscabarán los acuerdos alcanzados en este Convenio Colectivo. La Administración notificará a La Unión cualquier enmienda que se introduzca por las razones antes mencionadas en esta Sección.

*Artículo 16

Procedimiento de Quejas y Agravios

Sección 1 **Definición:** “Quejas y Agravios” se entenderá como el procedimiento mediante el cual se ventilará cualquier violación a los términos de este Convenio Colectivo y otras leyes aplicables, relacionadas a quejas, reclamaciones o diferencias de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio Colectivo que afecte las relaciones de un empleado miembro de la Unidad Apropriada y La Administración.

Sección 2 **Definición:** Una “querrela” es la presentación por escrito de cualquier queja o agravio presentado por un empleado, por La Unión o por La Administración, concerniente a la interpretación, aplicación, definición o violación, en cualquier forma, de cualquier cláusula de este Convenio Colectivo o de cualquiera otra disposición legal que otorgue derechos a los empleados contenida en las leyes del ELA, leyes federales aplicables, reglamentos internos, cartas circulares, memorandos del patrono o documentos similares que afectan adversamente las condiciones del empleo.

Sección 3 Una querrella puede ser enmendada, en cualquier momento, antes que dé inicio el proceso de arbitraje, siempre y cuando se mantenga el asunto central que provocó la misma.

Sección 4 Oblición hacia el Procedimiento

4.1 El procedimiento establecido en esta Sección es y será el procedimiento exclusivo para el trámite de todas las querellas que surgen en el lugar de trabajo. Los procedimientos de medidas disciplinarias se llevarán a cabo según lo dispuesto en el Artículo 19: Procedimientos Disciplinarios, de este Convenio Colectivo.

4.2 Todos los miembros de la Unidad Apropriada, incluyendo los no afiliados, están obligados a utilizar este procedimiento.

4.3 La Administración se compromete a no aceptar, escuchar o tramitar querellas que se le presenten de forma directa o indirecta antes de ser atendidas por este procedimiento.

4.4 Las Partes reconocen su obligación de proveer toda la información pertinente relacionada con una querrella o potencial querrella. Sin limitarse, eso incluye:

- a. Toda la información y documentos pertinentes relacionados con la queja o agravio a discutirse.
- b. Toda la información necesaria para poder llevar a cabo una discusión amplia e informada de los asuntos relacionados con la querrella.
- c. Si la petición es denegada irrazonablemente, Las Partes pueden solicitar a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público que cite los testigos o requiera la información solicitada.

Sección 5 Las partes acuerdan que si se presenta una querrella sobre un asunto que no se puede resolver en los pasos iniciales del procedimiento, la misma se radicará por mutuo acuerdo en un paso avanzado para atender la querrella.

Sección 6 Cualquiera de Las Partes puede solicitar a la otra la producción de documentos, libros, papeles, testigos o entrevistar personas que sean pertinentes al caso.

Sección 7 Las Partes acuerdan dar prioridad, mediante el procedimiento establecido en este Artículo, a las querellas consideradas especiales, tales como violaciones de derechos civiles, despidos, suspensiones de empleo y sueldo de más de tres (3) días, descensos, transferencias geográficas obligatorias, reclasificaciones y cesantías. Estos casos pasan directamente al proceso de arbitraje.

Sección 8 Pasos del Procedimiento: Todas las quejas o agravios deben ser resueltos utilizando el procedimiento descrito a continuación. Las partes se esforzarán en solucionar prontamente cualquier queja o agravio en los primeros pasos del procedimiento. En caso de que no se resolviera la querella dentro del plazo provisto, la misma pasará al próximo paso del procedimiento de quejas y agravios.

8.1 PRIMER PASO: Director o Supervisor del Centro de Trabajo

A. Cualquier empleado miembro de la Unidad Apropiaada o grupo de estos, que tenga una queja o agravio por alguna acción de La Administración, deberá presentar su queja por escrito, a través del Delegado y/o el Coordinador, al Director o Supervisor del centro de trabajo, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la ocurrencia del hecho que dio origen a la misma, con copia al Director (a) de la División de Asuntos Laborales o funcionario designado. El Director o Supervisor del centro de trabajo del empleado deberá reunirse con el querellante, con el Delegado y/o el Coordinador para dialogar sobre la querella dentro de los diez (10) días laborables de recibida. El Director o Supervisor deberá contestar la querella al empleado o grupo de estos por escrito dentro de los diez (10) días laborables luego de efectuada la reunión. En caso de que la queja permanezca sin resolverse satisfactoriamente en este Primer Paso A, se continuará la tramitación de la misma en el Primer Paso B.

B. En caso de que la queja no haya sido resuelta satisfactoriamente para el (los) querellante (s) según se provee en el Primer Paso A, la

misma debe ser presentada por el representante de La Unión y el empleado, por escrito, al Director (a) de la División de Asuntos Laborales o funcionario designado por este, no más tarde de los siguientes diez (10) días laborables contados a partir de la fecha en que el Director o Supervisor del centro de trabajo resolvió o debió haber resuelto la queja que le fue sometida, según se provee el Primer Paso A. El Director (a) de la División de Asuntos Laborales o funcionario designado por este, deberá emitir su decisión dentro de los siguientes diez (10) días laborables a ser contados a partir de la fecha en que se le sometió la queja. En caso de que la queja permanezca sin resolverse satisfactoriamente, en este Primer Paso B, se continuará la tramitación de la misma en el Segundo Paso.

- C. La Administración someterá sus quejas y agravios directamente al Comité de Conciliación, con copia a La Unión. La misma será presentada por el Director (a) de la División de Asuntos Laborales o funcionario designado por este, al Comité de Conciliación por escrito, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la ocurrencia del evento que da origen a la queja o agravio.

8.2 SEGUNDO PASO: Comité de Conciliación

En caso de que el Director (a) de la División de Asuntos Laborales o funcionario designado por este, no conteste una queja o agravio presentada a tono con el Primer Paso, o habiendo contestado, a juicio del empleado, del Delegado, el Coordinador y/u Oficial de La Unión, dicha contestación no fuera satisfactoria, el empleado o grupo de éstos, a través de un Delegado, el Coordinador y/o un Oficial de La Unión, radicará por escrito su queja ante el Comité de Conciliación, a través del (la) Director (a) de la División de Asuntos Laborales o el funcionario designado por este, dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haber recibido la contestación del Primer Paso. El escrito contendrá argumentos que sustenten la misma. El Director (a) de la División de Asuntos Laborales o el funcionario designado por este, recibirá, registrará,

custodiará y referirá al Comité de Conciliación los casos radicados en el Segundo Paso de este procedimiento.

- a. El Comité de Conciliación estará compuesto por dos (2) miembros en Propiedad de La Unión y dos (2) miembros en Propiedad de La Administración.
- b. Cada una de las partes designará también dos (2) miembros alternos que asumirán sus respectivas representaciones en el Comité de Conciliación en ausencia de los miembros en propiedad. Cuando esto ocurra, los suplentes tendrán las mismas facultades y obligaciones que los miembros en propiedad. Ninguna de las partes utilizará los abogados o asesores laborales como miembros del Comité de Conciliación. Dicho Comité de Conciliación se reunirá por lo menos dos (2) veces a la semana, para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la (s) queja (s) o agravio (s). De no existir querrela alguna, se reunirán solo una (1) vez por mes. Las reuniones solo se podrán suspender por causas debidamente justificadas con previa notificación a la otra parte. Inmediatamente se elegirá una nueva fecha para reasignar la próxima reunión.
- c. Las Partes firmarán una certificación sobre el resultado de la reunión de conciliación y la misma formará parte del expediente del caso. Las quejas o agravios se verán en orden de fecha en que fueron presentadas a menos que por consideraciones extraordinarias, las partes acuerden darle prioridad a alguna otra. En caso de medidas disciplinarias se atenderá a lo dispuesto en el Artículo 19: procedimientos Disciplinarios, de este Convenio Colectivo. Los miembros del Comité de Conciliación coordinarán todo lo relacionado con la convocatoria de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones, y otros aspectos relacionados con este Segundo Paso.

- d. El Comité tendrá quince (15) días laborables para resolver las querellas. Este término se podrá extender por acuerdo escrito entre los miembros en propiedad del Comité.

8.3 TERCER PASO: ARBITRAJE

De no resolverse satisfactoriamente la queja o agravio en los pasos anteriores, Las Partes, individual o conjuntamente, pueden presentar por escrito una solicitud de arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en un período no mayor de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que se suscribió la certificación del caso en el SEGUNDO PASO. Las partes utilizarán los servicios de un Árbitro a ser nombrado por la Comisión.

- a. El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda queja o agravio que no haya sido resuelta por los representantes de las partes conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes y tendrá jurisdicción original para considerar y resolver cualquier queja o agravio que cualquiera de las partes considere no es susceptible de resolución por sus representantes. Además, tendrá jurisdicción exclusiva para considerar toda queja o agravio que surja en la aplicación o interpretación de las disposiciones de este Convenio Colectivo y otros asuntos que surjan del mismo.
- b. Las quejas o agravios serán sometidas al Árbitro mediante un acuerdo de sumisión por La Unión y La Administración. Cuando no haya acuerdo de sumisión, el Árbitro redactará el mismo a base de los hechos que se presenten. El Árbitro celebrará las vistas que considere necesarias para recibir toda clase de prueba que estime procedente, a menos que las partes, por común acuerdo, sometan los hechos de la queja o agravio por medio de una estipulación escrita. Las Partes en controversia tienen derecho a una vista, si así lo solicitan expresamente, a carearse con los testigos adversos y a comparecer con sus respectivos representantes legales. El Árbitro

tendrá autoridad para citar testigos cuando sean empleados de La Administración.

- c. El Árbitro resolverá la queja o agravio rindiendo su laudo por escrito, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos de la controversia y en cuanto a la aplicabilidad de este Convenio Colectivo. Nada de lo aquí dispuesto faculta al Árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio Colectivo.
- d. Las Partes vendrán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y a presentar ante el Árbitro la información, documentos, argumentos, presupuestos, cifras, alternativas y toda aquella otra evidencia relevante que este les solicite.
- e. Aquella parte que luego de aceptar el procedimiento de arbitraje no acuda ante el Árbitro o no presente la información que le fuera requerida, vendrá obligada a acatar el laudo emitido por éste.
- f. Las decisiones en el laudo del Árbitro resolviendo la queja o agravio serán por escrito, conforme a derecho, final y obligatoria para ambas partes.
- g. Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que La Administración y La Unión a través de sus representantes oficiales decidan por acuerdo suscrito por ambas, extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. A los testigos necesarios y querellantes que sean citados por cualquiera de Las Partes durante el procedimiento de una queja o agravio y que fueran empleados de La Administración, no se les descontará de su tiempo regular ni de licencia de clase alguna el tiempo utilizado por este motivo.
- h. El tiempo de la jornada regular utilizado por el Delegado y/o Coordinador en la comparecencia a la vista de arbitraje, será con paga y no se descontará de ninguna licencia.

- i. A los fines de este Artículo, se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando estos sean feriados, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio Colectivo. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último.

*Artículo 17

Procedimiento Regular en Arbitraje de Quejas y Agravios

- Sección 1** El procedimiento de arbitraje se llevará a cabo según lo dispuesto en la reglamentación vigente de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, y en el Artículo 16, Procedimiento de Quejas y Agravios, Sección 8.3, Tercer Paso: Arbitraje.
- Sección 2** El Árbitro no tendrá poder para enmendar, modificar, anular, ignorar, añadir o substraer ninguna de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- Sección 3** El Árbitro debe decidir solamente el asunto específico sometido ante su consideración por las partes y no tendrá autoridad para decidir sobre otros asuntos no sometidos.
- Sección 4** Las Partes aceptan que harán un esfuerzo genuino de buena fe para someter al Árbitro una estipulación conjunta de los hechos y asuntos no controvertibles.

*Artículo 18

Contabilidad de Tiempos Límites

- Sección 1** El tiempo límite en todos los procedimientos de este Convenio Colectivo, incluyendo el Procedimiento de Quejas y Agravios, comienza a contar desde el día en que se recibe la comunicación escrita por medio de correo certificado, entrega de mensajero o fax.
- Sección 2** En el caso del correo regular, cuando no es razonable el uso de los medios mencionados anteriormente, se comienza a contar a partir de tres (3) días calendarios del matasellos de correo.

Sección 3 Si el día límite para someter la querrela o su respuesta cae sábado, domingo o día feriado, el tiempo límite de la querrela o respuesta se transfiere al próximo día de trabajo regular.

*Artículo 19

Procedimientos Disciplinarios

Sección 1 En todos los casos que puedan conllevar acciones disciplinarias deberán formularse cargos específicos por escrito incluyendo las disposiciones alegadamente infringidas, fechas, lugares y la sanción que se pretende imponer. Los mismos se notificarán al empleado, al Delegado y a La Unión. Esta notificación se hará no más tarde de treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha en que el (la) Administrador (a) o su representante autorizado tenga conocimiento oficial de los hechos que dan lugar a los cargos.

Sección 2 Cuando un Director y/o Supervisor quiera reunirse con un empleado para una investigación que conlleve posibles acciones disciplinarias, deberá notificarlo previamente al empleado y al Delegado correspondiente con un mínimo de veinticuatro (24) horas. El empleado tendrá el derecho de estar acompañado por el Delegado de su selección, Coordinador y/u Oficial de la Unión y el Director y/o Supervisor podrá estar acompañado de un empleado gerencial, si así lo estima pertinente.

Sección 3 Las acciones administrativas que se utilizarán consecutivamente serán: amonestación verbal, amonestación escrita, reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo y destitución. Puede existir conducta por parte de un empleado que por la gravedad de la misma y de acuerdo al Manual de Normas para Acciones Administrativas vigente en la Agencia, amerite medidas disciplinarias inmediatas tales como las descritas en las secciones 6 y 9 de este Artículo.

Sección 4 En caso de que La Administración recomiende la destitución o suspensión de empleo y sueldo, se le notificará al empleado de la falta o faltas

cometidas, además de lo establecido en la Sección 1 de este Artículo. Todo empleado tendrá quince (15) días laborables a partir de la fecha de recibo de la notificación de la formulación de los cargos, para solicitar la celebración de una vista administrativa informal al Director (a) de la Oficina de Asuntos Laborales y Recursos Humanos. Ningún empleado podrá ser sancionado en forma alguna hasta que no se haya seguido y completado este procedimiento y se haya tomado una decisión final.

Sección 5 En caso que el empleado no esté de acuerdo con la determinación que emita el (la) Administrador (a), tendrá un término de treinta (30) días calendarios, contados desde la notificación, para acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público para la ventilación de los hechos ante un Árbitro.

Sección 6 Podrá ser causa para suspensión de empleo y sueldo y/o destitución los siguientes casos; sin limitarse a lo dispuesto en Manual de Normas para Acciones Administrativas de la Agencia:

- a. Convicción por delito grave o delito que implique conducta inmoral.
- b. Falsificación o alteración de documentos públicos.
- c. Apropiación o uso indebido de fondos o bienes de La Administración.
- d. Portación ilegal de armas y/o manejo ilegal de explosivos en los predios de La Administración.
- e. Aceptar o solicitar sobornos, regalos, donativos o cualquier otra recompensa por la labor realizada como empleado (a) a excepción de aquellas autorizadas por ley.
- f. Sustraer, poseer, traficar o distribuir cualquier sustancia ilegal, prohibida y/o controlada por ley.

Sección 7 En los procedimientos, el empleado tendrá derecho a estar representado por el Delegado correspondiente de La Unión o por el abogado que La Unión le asigne, durante el proceso de arbitraje.

Sección 8 Para lograr la adecuada defensa del empleado, La Unión recibirá de La Administración una copia completa y fiel del expediente de investigación

que haya levantado La Administración, previo a la celebración de la vista administrativa informal. Esta inspección se hará en presencia de un representante autorizado de la Administración.

Sección 9 Será causa para la suspensión de empleo, pero no de sueldo (suspensión sumaria) antes de la celebración de la vista informal, los cargos por situaciones en las que haya motivos fundados de que existe peligro real para la salud, vida, seguridad o moral de los empleados, o sospecha de destrucción de la propiedad de La Administración. Dicha suspensión sumaria no excederá de sesenta (60) días calendarios.

A. En caso de que por causas injustificadas atribuibles al empleado, la vista informal no pueda celebrarse dentro de dicho período de tiempo, se entenderá que el empleado renuncia al derecho de ser reinstalado antes de llevarse a cabo la vista informal y el Oficial Examinador emita su decisión, con copia al empleado y a La Unión. El empleado podrá acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público si no está satisfecho con la determinación.

B. Las siguientes serán causas justificadas para suspender y/o extender el período de la vista informal: emergencias nacionales, licencia militar, licencia funeral, licencia judicial, enfermedad prolongada del empleado o un dependiente directo, parto o aborto no planificado. La vista informal se llevará a cabo dentro de los próximos diez (10) días calendarios una vez concluyan las condiciones que justificaron su posposición.

Sección 10 La Administración incorpora en este Convenio Colectivo la filosofía de aplicar medidas correctivas progresivas de acuerdo con los hechos de cada caso y tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados al empleado, de acuerdo con el Manual de Normas para Acciones Administrativas de la Agencia.

Sección 11 No se aplicarán acciones disciplinarias a ningún empleado dos (2) veces por los mismos hechos.

- Sección 12** En los procesos de arbitraje no aplicarán de forma estricta las Reglas de Evidencia, pero el Árbitro podrá utilizarlas con el propósito de mantener un orden o para que se haga justicia sustancial. En ningún caso se emitirá una decisión o laudo fundamentado exclusivamente en prueba de referencia excluida por la ley.
- Sección 13** Ni la Administración ni la Unión tomarán represalias contra los empleados que decidan testificar a favor o en contra de otro empleado. Las Partes acuerdan que el Procedimiento de Quejas y Agravios se celebrará durante horas laborables.
- Sección 14** Las Partes se comprometen totalmente a cumplir con sus responsabilidades establecidas en este Artículo en el manejo y trámite de una queja.

Artículo 20

Pro rama de Ayuda al Empleado (P.A.E)

- Sección 1** Los empleados dentro de la Unidad Apropiaada tienen derecho a acogerse al Programa de Ayuda al Empleado existente en la Administración.
- Sección 2** Este Programa existe para beneficio de aquellos empleados que debido a problemas de alcoholismo, drogadicción y otras condiciones de carácter físico, emocional, situación familiar o de otro tipo, puedan afectar la labor del empleado, mermando su rendimiento o provocando deterioro de las relaciones de trabajo.
- Sección 3** El empleado podrá hacer uso del PAE de manera voluntaria o cuando un Director y/o Supervisor de un centro de trabajo lo refiera de conformidad con la Ley.
- Sección 4** Cuando un Director y/o Supervisor de un centro de trabajo decida referir al PAE a un empleado por razón de problemas de asistencia, tardanzas, rendimiento, alcoholismo, drogadicción u otra condición de carácter físico o emocional que pudiese estar contribuyendo a la conducta inapropiada del empleado que afecte la prestación de servicios, deberá seguir el siguiente procedimiento: haber exhortado verbalmente al empleado en presencia del

Delegado y/o Coordinador de la Unión y haber determinado que procede la otorgación de una exhortación escrita por razón de que la conducta no ha sido corregida.

Al momento de la exhortación escrita, el Director y/o Supervisor solicitará la cooperación de los Delegados y/o Coordinadores del centro de trabajo del empleado con el fin de establecer y facilitar un plan de acción de ayuda, dirigido a que éste pueda corregir sus problemas de rendimiento dentro de un periodo de tiempo razonable y se pueda evitar la imposición de medidas disciplinarias mayores.

Lo anteriormente expuesto no limitará al Director y/o Supervisor, según aplique, a recomendar medidas disciplinarias inmediatas dependiendo de la gravedad de la conducta observada por el empleado y como medida para salvaguardar la salud y seguridad del área de trabajo. Sin embargo, si el empleado considera que se le están violando sus derechos al amparo del presente Convenio Colectivo, este podrá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Artículo 21 Plan de Puestos y Compensación

Sección 1 Las Partes acuerdan que durante la vigencia de este Convenio Colectivo, no se aprobará un nuevo Plan de Puestos y Compensación para los Empleados de la Unidad Apropriada.

*Artículo 22 Procedimientos en las Transacciones de Personal

Sección 1 La Administración proveerá a la Unión una (1) vez al año, durante el mes de enero, una lista de todos los trabajadores miembros de la Unidad Apropriada según su antigüedad en la Administración.

Sección 2 La Administración, preparará una hoja con la descripción de responsabilidades y deberes del puesto de acuerdo con el perfil de competencias, la que deberá ser firmada por el empleado. Copia de este

documento será entregada a cada empleado. La descripción del puesto será de tal naturaleza que oriente al empleado respecto a las funciones básicas que debe realizar.

Sección 3 La Unión podrá radicar quejas, querellas o reclamaciones a través del Procedimiento de Quejas y Agravios acordados por las partes relacionadas con estos asuntos, en representación de los empleados de la Unidad Apropriada.

Artículo 23 Reclutamiento y Selección

Sección 1 El reclutamiento y la selección del personal de la Administración se harán con atención al principio de mérito dispuesto en la Ley Núm. 184, del 3 de agosto de 2004, según enmendada. Los procesos serán justos y con este fin la Administración desarrollará Registros de Elegibles de acuerdo a la ley y respetando los acuerdos de este Convenio Colectivo.

Sección 2 Toda convocatoria contendrá el título del puesto, el sueldo básico, la banda y la zona, el lugar o lugares de trabajo, los requisitos mínimos, una descripción de la naturaleza del trabajo, la fecha límite para presentar la solicitud y toda otra información relevante.

Sección 3 Las normas de reclutamiento se revisarán periódicamente para atemperarlas a los cambios que ocurrieren.

Sección 4 Toda convocatoria se publicará con no menos de cuarenta y cinco (45) días del plazo para presentar las solicitudes. Estas convocatorias serán colocadas en los tableros de edictos provistos a la Unión para la publicación de información a los miembros de la Unidad Apropriada. Además, se publicarán en edictos, la radio, la televisión, prensa escrita, publicaciones y revistas profesionales, entre otros.

Sección 5 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que solicite un puesto anunciado en una convocatoria, tendrá el derecho de recibir de parte de la Administración una notificación escrita

donde se establezcan las razones por las cuales se determinó que no cualificó. Dicha notificación se hará dentro de los próximos quince (15) días calendarios siguientes a la determinación. En esta notificación se le advertirá al empleado que de no estar de acuerdo podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio Colectivo.

Sección 6 Una vez seleccionado el candidato para ocupar un puesto vacante, el nombramiento se hará dentro de un período de espera no mayor de quince (15) días calendarios. Así se evitará que un empleado esté un tiempo irrazonable en espera de ocupar el puesto.

Sección 7 Cuando un miembro de la Unidad Apropriada presente una querrela relacionada con el Registro de Elegibles, tendrá a su disposición el nombre y la puntuación de los candidatos incluidos en la certificación durante el proceso de quejas y agravios con el propósito de facilitar el ajuste de la controversia.

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

- .1 Existirán dos (2) tipos de Registros: **uno** (1) mediante la aprobación de examen y; **otro** (2) mediante evaluación académica y experiencia de trabajo.
- .2 Los nombres de las personas que aprueban los exámenes serán colocados en orden descendente de las puntuaciones obtenidas para establecer los Registros de Elegibles para las clases de puestos.
- .3 En caso de puntuaciones iguales se determinará el orden para figurar en los registros tomando en consideración uno (1) o más de los siguientes factores, en el orden enumerado:
 - a. la preparación académica general o especial relacionada al puesto;
 - b. la experiencia relacionada con la clase de puesto;
 - c. el índice o promedio de los estudios académicos o especiales;
 - d. la fecha de presentación de la solicitud.

Sección 9 Cualquier miembro de la Unidad Apropriada que entienda que los procedimientos antes descritos no han sido cumplidos, podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 10 A todo candidato cuyo nombre se elimine de un Registro de Elegibles se le enviará notificación escrita a tales efectos dentro de un término de quince (15) días calendarios. En esta notificación se le advertirá al empleado que de no estar de acuerdo podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 11 Los puestos regulares vacantes, se cubrirán mediante la selección de los candidatos que figuran en los Registros de Elegibles.

Artículo 24

Período Probatorio y Período Probatorio en Ascenso

Sección 1 La selección de personal adicional quedará a la sana discreción de la Administración.

Sección 2 El **Período Probatorio** es el término de tiempo durante el cual un empleado (a) que forma parte de la Unidad Apropriada se encuentra en período de adiestramiento y prueba en el desempeño de sus deberes y funciones.

Sección 3 El **Período Probatorio en Ascenso** es el término durante el cual un empleado (a) miembro de la Unidad Apropriada, se encuentra en período de adiestramiento y prueba en el desempeño de sus deberes y funciones a causa de haber sido nombrado en un nuevo puesto.

Sección 4 Todo nuevo empleado (a) y los empleados (as) miembros de la Unidad Apropriada que han sido nombrados en un nuevo puesto, tendrán derecho a un período probatorio o a un período probatorio en ascenso, según sea el caso, que no será mayor de seis (6) meses, con excepción de las clases establecidas en el Anejo A: **Tabla de Períodos Probatorios**, la cual se hace formar parte íntegra del presente Convenio Colectivo. La duración del período probatorio dependerá de la clasificación del puesto que ocupa el empleado en carácter probatorio.

- Sección 5** Si por causa de un embarazo, una empleada que es miembro de la Unidad Apropriadada y ha sido nombrada en un nuevo puesto, se ve obligada a interrumpir el período probatorio, ésta reanudará el período probatorio restante una vez se reintegre a las funciones del puesto para las que fue nombrada.
- Sección 6** Durante el período probatorio, el supervisor inmediato es responsable de proveerle al empleado el adiestramiento y ayuda necesaria para el cumplimiento de sus deberes. La División de Recursos Humanos de La Administración, será la responsable de orientar al empleado inmediatamente después de la toma de posesión sobre: (1) los programas y la organización de la Agencia; (2) las funciones esenciales y marginales del puesto que ocupa; (3) los deberes y obligaciones del empleado según establecido en la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada, La Ley Núm.12 del 24 de julio de 1985, según enmendada, conocida como “Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico y las Normas Para Acciones Administrativas Vigentes”; (4) el Programa de Ayuda al Empleado; (5) y las evaluaciones de su desempeño.
- Sección 7** Cuando el empleado en período probatorio entienda que la División de Recursos Humanos de la Administración y el supervisor inmediato no han cumplido las obligaciones establecidas en la Sección 6 de este Artículo, el empleado tendrá derecho a cuestionar dichas acciones a través del Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el presente Convenio Colectivo.
- Sección** El supervisor inmediato hará por lo menos una (1) evaluación a los empleados en período probatorio. Dicha evaluación deberá llevarse a cabo antes del vencimiento del período probatorio aplicable a la clasificación del puesto en cuestión.
- Sección 9** Todas las evaluaciones relacionadas con el período probatorio serán discutidas con el empleado objeto de la evaluación. El empleado podrá solicitarle a la Administración que uno (1) de los delegados de la Unión esté presente mientras se discute la evaluación. La presencia del Delegado

de la Unión en dicha reunión será para velar que se cumpla con los requisitos dispuestos en el presente Artículo.

Sección 10 En el caso de que el empleado en período probatorio no apruebe el mismo y sea separado de su puesto, se le notificará dicha decisión mediante comunicación escrita originada por la Autoridad Nominadora, la cual deberá estar acompañada con todas las evaluaciones que se le hubiesen efectuado al empleado durante el período probatorio en cuestión. Dicha comunicación se le entregará al empleado con quince (15) días calendarios de antelación a la fecha de efectividad de su separación del puesto.

Sección 11 El empleado que no esté conforme con la decisión de la Administración de no aprobar su período probatorio, deberá utilizar y cumplir con las disposiciones del Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el presente Convenio Colectivo para dilucidar su controversia.

Sección 12 De prevalecer la determinación de la Administración y el empleado hubiese ocupado una posición regular inmediatamente antes de comenzar el período probatorio en ascenso, el empleado tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto igual o similar al que ocupaba como empleado regular.

Artículo 25 Ascensos

Sección 1 **Definición:** "Ascenso" significa el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones a un nivel superior y retribución económica más alta.

Sección 2 Todo ascenso se hará con atención al principio de mérito y las leyes aplicables.

Sección 3 La Administración se compromete a proveer oportunidades y mecanismos para el ascenso de los empleados.

Sección 4 **Convocatoria, Creación y Procedimiento para efectuar el Registro de Ascenso y cubrir el puesto vacante:**

Al surgir una oportunidad de ascenso o de cubrir un puesto de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada en la Administración, se anunciará

mediante convocatoria, la cual se publicará en los tabloneros de información provistos para la Unión. Se le dará la oportunidad de competir en primera opción a todos aquellos empleados cubiertos por este Convenio Colectivo interesados en dicho puesto que hagan la solicitud correspondiente y cumplan con los requisitos establecidos. De no existir candidatos cualificados dentro de la Administración, la convocatoria se abrirá para al público en general. El Registro de Elegibles para la clase de puesto en cuestión se constituirá en estricto orden descendente utilizando la puntuación obtenida para cada candidato. Para esto, la Administración tomará en consideración la preparación académica y experiencia adicional relacionada con el puesto. En caso de que dos (2) o más candidatos observen igual capacidad e idoneidad para el puesto (según determinado por la puntuación obtenida para entrar al Registro de Elegibles), la antigüedad será el factor determinante a ser considerado para incluir al candidato en la Certificación de Elegibles.

- a. Una vez se sirva la Certificación de Elegibles y efectuadas las entrevistas, en caso de igualdad de condiciones, la Administración considerará la antigüedad como un factor determinante en la selección para cubrir el puesto vacante.

Sección 5 Acceso de la Unión a la certificación de Elegibles para Ascensos: Cuando un miembro de la Unidad Apropriada presente una querrela relacionada con el Proceso de Selección para un ascenso tendrá a su disposición el nombre y la puntuación de los demás candidatos incluidos en la certificación, durante el proceso de quejas y agravios con el propósito de facilitar la solución de la controversia.

Sección 6 Reserva del puesto del empleado ascendido: Del empleado no aprobar el período probatorio del puesto en ascenso, el mismo tendrá derecho a ser reinstalado al puesto con estatus regular que ocupaba antes del ascenso. De no estar el puesto vacante, se le reinstalará en uno igual o similar al que ocupaba antes del ascenso.

Sección 7 Los empleados representados por este Convenio Colectivo no serán objeto de ninguna medida disciplinaria por el hecho de no haber aceptado un ascenso. Tampoco serán descalificados para otros ascensos que surjan posteriormente.

Sección Cuando surja alguna queja en cuanto a cualquier asunto cubierto por este Artículo, deberá ser sometida al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio Colectivo.

Artículo 26 Ascensos sin Oposición

Sección 1 Se podrán autorizar ascensos a empleados en ausencia de Registro de Elegibles y cuando las exigencias excepcionales y especiales del servicio y las cualificaciones especiales así lo justifiquen.

Sección 2 Por exigencias excepcionales y especiales se entenderá la necesidad de reclutar personal por razón de las siguientes situaciones:

- a. preparación académica y experiencia
- b. asignación o atención de nuevas funciones o programas
- c. ampliación de los servicios que presta la agencia
- d. necesidad de reclutar personal que logre mantener la continuidad en la prestación de los servicios sin necesidad de mayor orientación
- e. inadecuación de un Registro de Elegibles
- f. urgencia por cubrir un puesto vacante que hace impracticable el procedimiento ordinario

Sección 3 Para determinar las cualificaciones de los empleados se considerará, entre otros, los siguientes criterios:

- a. Resultados obtenidos del sistema de evaluación adoptado por La Administración por aquellos empleados que alcancen o sobrepasen el nivel esperado en la ejecución de tareas y cumplimiento de los criterios de orden y disciplina.

- b. Estudios académicos adicionales a los requisitos mínimos, directamente relacionados con las funciones del puesto al que se le propone ascender.
- c. Adiestramiento o cursos aprobados directamente relacionados con las funciones del puesto al que se le propone ascender que sean adicionales a los requisitos mínimos requeridos.
- d. Experiencia adicional a la requerida, adquirida mediante designaciones oficiales de interinatos, efectuados de acuerdo a la Ley Núm. 184, según enmendada, directamente relacionada con las funciones del puesto al que se propone ascender.

Sección 4 Si otro empleado se afecta o no está de acuerdo con el ascenso sin oposición, podrá radicar una querrela utilizando el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio Colectivo.

***Artículo 27
Traslados**

Sección 1 Definición: "Traslado" es el, movimiento de un empleado, dentro o fuera de La Administración. Los traslados entre agencias se llevarán a cabo según lo permitan los reglamentos de éstas.

Sección 2 **Requisitos:** Los traslados sólo podrán hacerse mediante petición escrita del empleado o respondiendo a necesidades del servicio público.

Sección 3 Si la Administración determina que los servicios del empleado pueden ser utilizados en otro servicio de la agencia, debido al conocimiento, experiencia, destrezas y adiestramiento de éste, se informará al empleado y a La Unión la decisión, sin que se afecten los derechos de otros empleados.

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

Sección 5 Cuando un traslado responda a necesidades extremas del servicio, según solicitado por la Administración y no conlleve ascensos, será discutido con el empleado y la Unión, el requisito del período probatorio será obviado

aunque el empleado ocupe un puesto en otra clase. En esta situación, al empleado se le informará por escrito sobre el traslado. Dicha notificación se hará con treinta (30) días calendarios de antelación a la efectividad del traslado.

Sección 6 En situaciones de emergencias o en circunstancias imprevistas podrá hacerse excepción a esta norma, siempre que el traslado sea por el período que dure la emergencia. Al notificar esta decisión al empleado, si éste no está de acuerdo con el traslado, se le advertirá sobre su derecho a utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio Colectivo.

Sección 7 Restricciones: Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria, no podrán hacerse arbitrariamente ni cuando resulte claramente oneroso para el empleado.

Sección La Administración atenderá las peticiones de traslado en el mismo orden en que los miembros de la Unidad Apropriada presentaron las solicitudes.

Sección 9 Al miembro de la Unidad Apropriada que se le haya negado un traslado tendrá el derecho a recibir una notificación escrita de la Administración exponiendo las razones que justifican la decisión negativa en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios a partir de la decisión de la Autoridad Nominadora. En la notificación se le advertirá al empleado de su derecho a utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio Colectivo.

Sección 10 Efectividad de los traslados: Los traslados de empleados dentro de la Administración deberán efectuarse como regla general en un término de quince (15) días laborables, a partir de la notificación al empleado de la aprobación del traslado. Las necesidades del servicio podrán ser razón suficiente para extender razonablemente el período antes mencionado.

*Artículo 28
Destaque

- Sección 1** Definición: “Destaque” es el movimiento de un empleado, dentro o fuera de La Administración, por un período de tiempo determinado.
- Sección 2** Destaque de Emergencia: En situaciones de emergencia o en circunstancias imprevistas, el destaque se hará por un máximo de dos (2) meses, al cabo de los cuales, el empleado podrá regresar a su lugar original de trabajo. De la situación excederse de ese período, se discutirá con el empleado y el representante de la Unión, la posibilidad de extender el destaque.
- Sección 3** El empleado podrá rechazar la extensión del destaque sin sufrir ningún tipo de medida disciplinaria por parte de la Administración.
- Sección 4** El destaque por emergencia incluirá el pago de dietas, millaje y alojamiento en situaciones extraordinarias, de conformidad con la reglamentación aplicable del Departamento de Hacienda.

*Artículo 29
Anti üedad

- Sección 1** Definición: “Antigüedad” se define como el tiempo que un empleado, comprendido en la Unidad Apropriada, haya trabajado en la Administración.
- Sección 2** Períodos excluidos: Cuando un empleado comprendido en la Unidad Apropriada pase a ocupar un puesto excluido de la Unidad Apropriada en la Administración y luego retorne a un puesto dentro de la Unidad Apropriada, para fines de antigüedad no se considerará el período de tiempo en que el empleado estuvo sirviendo en el puesto excluido. A cualquier empleado de la Administración excluido de la Unidad Apropriada que pase a ocupar un puesto comprendido en la Unidad Apropriada se le contará la antigüedad desde el momento en que ocupe dicho puesto.
- Sección 3** Formas de perder la Anti üedad: Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:
- a. Destitución de empleo por justa causa

b. Renuncia voluntaria

- Sección 4 Anti üedad más alta: Los Delegados y la Junta Directiva de la Unión, gozarán de la antigüedad más alta sobre cualquier otro empleado de la Unidad Apropriada para efectos de cesantía.
- Sección 5 Ningún tipo de licencia que pueda estar disfrutando el empleado, afectará su antigüedad.
- Sección 6 Luego de que los candidatos hayan sido evaluados y certificados de acuerdos a las convocatorias y en igualdad de condición, la antigüedad en la administración será uno de los criterios principales en la transacción del personal, disponiéndose que el principio de méritos y la capacidad serán el factor determinante.

*Artículo 30

Despidos o Cesantías

- Sección 1 La Administración se compromete a garantizar seguridad de empleo a todos los empleados de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo, según dispuesto por la Ley Núm. 184, según enmendada.
- Sección 2 A los fines de decretar cesantías se entenderá por antigüedad todo servicio prestado en el servicio público.
- Sección 3 La Administración informará a la Unión con no menos de cuarenta y cinco (45) días calendarios, con antelación a la implantación de un plan de cesantías.
- Sección 4 Una vez determinada la necesidad de efectuar la reducción de personal, se notificará a los empleados afectados y a la Unión con treinta (30) días calendarios de antelación. En dicha comunicación se incluirán las razones para dicha acción y las medidas tomadas para prevenirla o minimizarla.
- Sección 5 La Administración podrá decretar cesantías sin que esto se entienda como destitución en los siguientes casos:
- A. Debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos en cuyo caso se establecerá un procedimiento a los efectos de decretar cesantías en caso de éstas ser necesarias.

B. Como medida para garantizar la operación más eficiente y económica de la Administración.

Sección 6 Antes de decretar las cesantías, de conformidad con lo dispuesto en la Sección 5 del presente Artículo, se agotarán todos los recursos para evitar dichas cesantías con acciones tales como:

A. Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación, en programas que no estén afectados por la reducción de personal.

1. Cuando la reubicación sea en un puesto de igual o similar categoría, el empleado retendrá su sueldo, status, antigüedad y su turno de trabajo.

2. Cuando la reubicación sea en un puesto de inferior categoría, se le ajustará su sueldo a la banda/zona correspondiente a la nueva clase, reteniendo su estatus, antigüedad y su turno de trabajo.

3. Todo miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio Colectivo que haya sido reubicado por razón de que su puesto haya sido eliminado podrá solicitar el puesto que tenía anteriormente, si la Administración crea el mismo nuevamente dentro del término de dos (2) años siguientes de la reubicación. El empleado deberá hacer la solicitud correspondiente a la División de Recursos Humanos. La eficiencia y la antigüedad serán los criterios determinantes en la medida que el puesto sea solicitado por más de un empleado que fuera reubicado.

B. Readiestramiento del empleado para reubicarlo en otro puesto cuando esto pueda hacerse razonablemente antes de la fecha para decretar tales cesantías.

C. Licencia sin sueldo hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando la agencia tome la decisión por una insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto. En tales casos deberá observarse el orden de prelación que se establece en el inciso 3 de esta Sección y advertirle al empleado de su derecho de

apelación a través del Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio Colectivo.

D. Reducción de la jornada de trabajo.

E. Descenso de los empleados como último recurso para evitar la cesantía.

Sección 7 Serán separados en primer término los empleados irregulares, en segundo término los empleados transitorios, en tercer término los empleados probatorios y en último término serán separados los empleados regulares. Se decretarán las cesantías dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación. A efectos de este inciso, los empleados probatorios que inmediatamente antes de adquirir ese status hubieran sido regulares se considerarán como empleados regulares.

Sección La anterior disposición que establece las razones para decretar las cesantías y que dispone serán separados en primer término los empleados transitorios que presten servicios en la agencia, sólo tiene el efecto de proteger el derecho de los empleados de carrera con status regular en ser los últimos en ser separados. Bajo ningún concepto se entenderá que esta disposición tiene el efecto de considerar los empleados transitorios como empleados comprendidos en el servicio de carrera, ni a conferirles más derechos de los que la Ley les confiere.

Sección 9 La determinación del orden de prelación en que se decretarán las cesantías dentro de cada uno de los grupos de empleados enumerados en la Sección 7 que precede, se hará de la forma siguiente: se tomará en consideración el tiempo en el servicio, de manera que queden cesantes los empleados con menos tiempo en el servicio. En casos de igualdad de tiempo de servicio, se tomará en consideración el desempeño en las funciones.

Sección 10 A los fines de determinar la antigüedad se considerará todo servicio prestado en puestos, como se define en el Reglamento de Personal de los Empleados de Carrera de la Administración.

Sección 11 La Administración notificará, por escrito, a todo empleado a quien haya de cesantar con no menos de treinta (30) días calendario con antelación a la

fecha en que habrá de quedar cesante. En dicha notificación se informará, además, al empleado de su derecho de acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio Colectivo.

Sección 12 Ninguna cesantía de empleados será efectiva, hasta que se cumplan los requisitos de notificación aquí establecidos.

*Artículo 31

Cesantía por Incapacidad Física o Mental

Sección 1 La Administración podrá cesantear a un empleado cuando se determine que está física y/o mentalmente incapacitado para desempeñar los deberes esenciales de su puesto, a tal punto que impida un acomodo razonable al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985 y que prohíbe el discrimen por impedimento, la American with Disabilities Act y otras leyes aplicable. De tener base razonable para creer que un empleado está incapacitado, el (la) Administrador (a) podrá requerirle que se someta a examen médico. La negativa del empleado a someterse al examen médico requerido, podrá servir de base a una presunción de incapacidad. El (la) Administrador (a) le notificará al empleado la intención de cesarlo, advirtiéndole su derecho de utilizar el procedimiento de quejas y agravio de este convenio.

Sección 2 Los siguientes elementos de juicio podrán constituir, entre otros, razones para presumir incapacidad física y/o mental del empleado para desempeñar los deberes esenciales de su puesto:

1. Disminución notable en la productividad;
2. Ausentismo marcado por razón de enfermedad;
3. Patrones irracionales en la conducta;
4. Adicción crónica no rehabilitable a sustancias controladas o alcohol.

Sección 3 En estos casos la Administración deberá requerirle al empleado, por escrito, que se someta a examen médico dentro de los treinta (30) días siguientes a

la fecha de la notificación, salvaguardando los derechos del empleado al amparo de las leyes Estatales y Federales aplicables.

Sección 4 La Administración deberá gestionar el examen médico con la institución correspondiente contratada y asumir el costo de los servicios.

Sección 5 Cuando el empleado esté inhabilitado por accidente del trabajo y en tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro de Estado por un período mayor del establecido en el Artículo 58 – Corporación del Fondo del Seguro del Estado – del presente Convenio Colectivo, podrá decretarse la cesantía por incapacidad física o emocional. El (la) Administrador (a) le notificará al empleado la intención de cesarlo, advirtiéndole su derecho de utilizar el procedimiento de quejas y agravio de este Convenio Colectivo.

* Artículo 32

Reinstalaciones y/o Reubicaciones

Sección 1 Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropia se reintegre a sus labores luego del disfrute de algún tipo de licencia, se hará en el mismo puesto que desempeñaba al momento de ser aprobada la licencia.

Sección 2 Cuando hubiese más de un empleado desempeñando las mismas funciones en una oficina o programa y existiese una necesidad de servicio en alguna otra área, se podrá reubicar temporariamente a uno (1) de estos empleados. En este caso, el empleado de menos tiempo en la oficina o programa será el designado para ubicarse en las nuevas funciones.

* Artículo 33

Desarrollo de Personal y Oportunidades de Aprendizaje

Sección 1 La Administración elaboró un Plan de Adiestramientos, Capacitación y Desarrollo Profesional del Personal que incluye a todos los miembros de la Unidad Apropia, que será efectivo durante la duración del Convenio Colectivo. Este Plan está contenido en el Manual titulado: Procedimiento

para Adiestramiento de todo el Personal de la Administración de Rehabilitación Vocacional, el cual fue revisado en febrero del 2006.

Sección 2 El Plan de Adiestramientos, Capacitación y Desarrollo Profesional del Personal desarrollado por la Administración, se hace parte de este Convenio Colectivo. El mismo estará disponible a través del Director y/o Supervisor y de los Coordinadores de La Unión. Se hace la salvedad de que todo empleado que quiera solicitar los servicios o privilegios contenidos en este Manual, lo hará siguiendo las instrucciones específicas en el mismo.

Sección 3 Los servicios educativos contenidos en el Manual se resumen a continuación:

A. Licencia con Cargo a Vacaciones por Fracciones de Días, Horario Especial o Tiempo Laborable para Estudios:

1. Los empleados que soliciten tiempo laborable para estudios tendrán las siguientes alternativas: que se descuente el tiempo de licencia regular acumulada y/o tiempo compensatorio, trabajar horario especial o solicitar firmar un compromiso de trabajo, comprometiéndose a trabajar por el período equivalente al doble del tiempo concedido para estudios.
2. El tiempo laborable será autorizado cuando los cursos no se ofrezcan en horario nocturno o sabatino y sean para completar un grado determinado y realizar práctica profesional supervisada.
3. Esta autorización no será procesada cuando el empleado se haya matriculado previo a la entrega de la solicitud correspondiente conforme a lo establecido en el Manual de Procedimiento para Adiestramiento.

B Solicitud de Pago de Matrícula con Crédito:

1. El empleado someterá la solicitud de pago de matrícula con crédito dispuesta en el Manual de Procedimiento para Adiestramiento con una carta de justificación al Supervisor Técnico para el pago de las clases que necesita, quien se

encargará de hacerlo llegar a la División de Capacitación. El Supervisor Técnico evaluará que los cursos tengan relación con la labor que realiza el empleado.

2. Las fechas límites para radicar las solicitudes de pago serán 15 de junio para el primer semestre; 30 de noviembre para el segundo semestre; 15 de mayo para la sección de verano y treinta (30) días laborables antes de cada sección, en los casos de trimestre.
3. El máximo de créditos a ser autorizados será de seis (6).
4. Esta autorización no será procesada cuando el empleado se haya matriculado previo a la entrega de la solicitud.

C. Solicitud de Pago de Adiestramiento de Corta Duración:

1. El empleado llenará y entregará el Formulario dispuesto en el Manual de Procedimiento para Adiestramiento al Supervisor, quien endosará favorablemente al empleado para tomar el curso, de acuerdo a las funciones que realice y/o realizará. Dicha solicitud debe ser sometida veinte (20) días laborables antes del curso.
2. El empleado rendirá un informe detallado del curso tomado.

D. Solicitud de Pago de Adiestramiento en Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH):

1. Estos cursos son anunciados en el Calendario de Cursos de OCALARH.
2. El Supervisor hará una carta de recomendación para que el empleado pueda tomar el curso, tomando en consideración las funciones presentes o futuras de éste.
3. Ningún empleado está autorizado a entregar su solicitud directamente a OCALARH.
4. El empleado rendirá un informe detallado del curso tomado.

E. Actividades de Adiestramiento Libre de Costo:

1. El empleado someterá la solicitud al Supervisor Técnico junto al Folleto Descriptivo del Adiestramiento. Este autorizará la participación del empleado luego de evaluar sus funciones y el beneficio que en esos términos pueda ganar La Administración.
2. El empleado rendirá un informe detallado del curso tomado.

F. Actividad de Adiestramiento en el Exterior:

1. El empleado someterá la solicitud al Supervisor Técnico junto a la descripción de la actividad, documentos, costos, justificación y el beneficio esperado. El Supervisor evaluará la actividad de acuerdo a las funciones y el beneficio que se pueda ganar.
2. El empleado rendirá un informe detallado del curso tomado.

G. Licencia con Sueldo para Estudios:

1. Esta licencia puede ser concedida por el término de un año fiscal. Puede ser extendida por dos (2) años adicionales de acuerdo a la evaluación del uso dado a la licencia.
2. El empleado someterá su solicitud junto a todos los documentos que sean pertinentes.
3. El empleado al que se le autorice esta licencia deberá firmar un contrato de servicio por el doble de tiempo que le sea autorizado; o por el contrario reembolsará los sueldos y/o beneficios adquiridos durante el proceso.

H. Estudios en Instituciones de Educación Superior Mediante Convenio.

1. Esta es una licencia especial para cuando La Administración necesite adiestrar cinco (5) o más empleados por razones de crecimiento profesional y/o servicios especializados.
2. El empleado al que se le autorice esta licencia deberá firmar un contrato de servicio por el doble de tiempo que le sea

autorizado; o por el contrario reembolsará los sueldos y/o beneficios adquiridos durante el proceso.

I. Trabajos de Investigación (Tesis):

1. La Administración autorizará Trabajos de Investigación o Tesis, especialmente en Consejería en Rehabilitación, siempre que el empleado se comprometa a guardar la confidencialidad del material al que tenga acceso.
2. Al finalizar el estudio, el empleado se compromete a entregar una copia y a realizar una presentación de la tesis en la Agencia con los resultados finales y los beneficios que representa ésta para La Administración.

Sección 4 Todo empleado que entienda que se ha violentado su derecho de desarrollo profesional y/o oportunidades de aprendizaje, puede acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en este Convenio Colectivo.

Artículo 34

Bonos de Productividad y Aprovechamiento Académico

Sección 1 Basado en las normas vigentes la Administración otorgará un Bono Anual de Excelencia y Productividad a los Consejeros. Así también se otorgará un bono al Equipo de Apoyo del Consejero premiado según las normas dispuestas en la estipulación numero 4-05, según acordado entre las Partes el 26 de octubre de 2005, la cantidad de:

- A. \$350.00 para los consejeros para el año 2012, 2013 y 2014 a pagarse durante la Semana del Consejero.
- B. \$150.00 para el Equipo de Apoyo para el año 2012, 2013 y 2014 a pagarse no más tarde del 31 de agosto de ese año.

Sección 2 Con excepción de los empleados que se hayan beneficiado de los estudios auspiciados por la Administración, la Administración, en su interés por promover el aprovechamiento académico de los miembros de la unidad apropiada, le otorgará a éstos una vez hayan completado satisfactoriamente

un grado académico en una Institución Educativa y/o Universitaria debidamente acreditada por el Consejo de Educación Superior y/o la "Middle States Association", las siguientes bonificaciones:

- A. \$75.00 por la obtención de un Grado Asociado.
- B. \$150.00 por la obtención de un Bachillerato.
- C. \$ 200.00 por la obtención de una Maestría.
- D. \$ 300.00 por la obtención de un Doctorado.

Sección 3 Para ser acreedor de las bonificaciones descritas en la Sección 1 del presente Artículo, el grado académico obtenido debe estar relacionado con alguno de los servicios que brinda la Administración a los consumidores y/o a sus empleados. A su vez, como requisito previo a la otorgación de la mencionada bonificación, el empleado deberá someter evidencia acreditativa de haber completado el grado académico, teniendo la Administración la potestad de verificar las mismas.

*Artículo 35

Salud y Seguridad en el Trabajo

Sección 1 Las partes acuerdan formar un comité de Salud y Seguridad. La composición del Comité será de dos (2) miembros en representación de La Administración y dos (2) en representación de La Unión. El Comité investigará y evaluará accidentes o situaciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de los empleados. También hará recomendaciones para solucionar dichas situaciones. La Administración y la Unión se comprometen a respetar y cumplir las recomendaciones de este Comité.

- 1. A Los Oficiales de Seguridad de la Administración llevarán un registro escrito de los asuntos atendidos por el Comité y enviarán quincenalmente una copia de los mismos a los oficiales de seguridad de la Unión y a la Unión misma.
- 1 B El Comité deberá aprobar un Manual de Procedimientos de Salud y Seguridad para regir las investigaciones, el recibo de querellas, los términos para procesarlos y como emitir las recomendaciones.

- Sección 2 El Comité se reunirá según sea necesario a partir de la firma de este Convenio, para desarrollar el manual de procedimientos, los documentos de querellas, los términos para procesarlas y todos los asuntos necesarios para el buen funcionamiento del mismo. Luego de desarrollado todos sus documentos y sus reglas, el Comité se reunirá una vez al mes para darle seguimiento a los asuntos pendientes. De haber querellas, se reunirán las veces que sea necesario, aunque ello implique reunirse más de una vez por semana.
- Sección 3 El Comité considerará todos los factores de riesgo en las áreas de trabajo por iniciativa propia o porque hayan sido traídos ante su consideración. Dará seguimiento a las recomendaciones acordadas sobre medidas preventivas o soluciones finales para corregir las mismas.
- Sección 4 La Unión o La Administración podrán recurrir a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité. No obstante, las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo para la pronta atención y solución de estos asuntos antes de recurrir a la Comisión Apelativa del Servicio Público.
- Sección 5 La Administración tomará las medidas de seguridad necesaria e indispensable para la prevención de accidentes en el trabajo.
- Sección 6 La Administración proveerá el equipo, herramientas, materiales y el personal humano requerido por ley, la reglamentación vigente y/o cualquier acuerdo tomado por el Comité de Salud y Seguridad, que sean necesarios para que los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.
- Sección 7 Las Partes acuerdan respetar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, según requeridos por ley, la reglamentación vigente y el Manual de Procedimientos del Comité de Salud y Seguridad.

- Sección 8** Todo accidente de trabajo será notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, su Supervisor o su Delegado dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que ocurra el mismo y a tenor con las estipulaciones del Manual de Procedimiento del Comité de Salud y Seguridad.
- Sección 9** Los supervisores tendrán la obligación de informar al Comité de Salud y Seguridad cualquier situación que surja en las facilidades físicas y que ponga en riesgo la salud y seguridad de los empleados.
- Sección 10** La Administración concederá tiempo razonable durante horas laborables a los miembros del Comité de Salud y Seguridad sin que se afecte su salario, ni licencias acumuladas para atender asuntos relacionados con salud y seguridad en las áreas de trabajo.

*Artículo 36
Vacunación

- Sección 1** La Administración coordinará durante el primer año del Convenio, con el Departamento de Salud y/o cualquier otra agencia privada o pública, para proveer vacunación y a los empleados que por la naturaleza de su trabajo estén expuestos a contagio de enfermedades. Como parte de esta coordinación, La Administración podrá integrar los servicios profesionales del personal de Servicios Auxiliares en Rehabilitación Vocacional – Enfermeros (as). Se consideraran aquellos empleados que tienen contacto directo con los consumidores en cualquiera de sus etapas, desde recepcionista hasta el médico que hace un examen directo. Incluye además, al personal que trabaja en áreas de riesgo de contaminación. Se administrarán vacunas contra enfermedades transmisibles, tales como y sin limitarse a: TB, hepatitis y cualquier otra enfermedad que conlleve riesgo a la salud y seguridad de los trabajadores.
- Sección 2** La Unión se compromete a proveer cualquier información sobre condiciones que puedan poner en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores.

Sección 3 Si ellos fueran necesarios, los miembros de la unidad apropiada pagaran una parte del costo de estas vacunas. Este pago no será mayor del cincuenta por ciento (50 %) del costo final de la vacuna aplicada.

Sección 4 El tiempo utilizado por el empleado para completar el proceso de vacunación, será considerado como tiempo oficial.

*Artículo 37

Jornada de Trabajo de Empleados Regulares

Sección 1 La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7½) en dos (2) bloques consecutivos, uno en la mañana y otro en la tarde separados por el período de alimentos y los de descanso, excepto para los Técnicos de Servicios Auxiliares – Enfermero (a) y los Oficiales de Servicios Auxiliares – Enfermero (a) Graduado (a).

Sección 2 La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37½) en cinco (5) días de trabajo consecutivo, excepto para los Técnicos de Servicios Auxiliares – Enfermero (a) y los Oficiales de Servicios Auxiliares – Enfermero (a) Graduado (a).

Sección 3 El tiempo que el miembro de la Unidad Apropiada trabaje en exceso de su jornada regular de trabajo diaria se considerará tiempo extra y se compensará según se define en el Artículo 39 Compensación de Horas Extras de este Convenio Colectivo.

Sección 4 Todo miembro de la Unidad Apropiada tendrá el derecho a disfrutar una (1) hora de almuerzo entre la tercera y quinta hora de su turno de trabajo.

Sección 5 La Administración concederá una hora (1) para cambio de su cheque de nómina a todo miembro de la Unidad Apropiada que no esté acogido al sistema de depósito directo o transferencia electrónica.

Sección 6 **Período de merienda:** Todo miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de un descanso de quince (15) minutos en la mañana y otro en la tarde. El descanso se disfrutará en cualquier momento, entre la segunda y la tercera hora de su

bloque de trabajo consecutivo en la mañana, y después de la primera hora de trabajo en la tarde, según sea acordado por el empleado y su Supervisor, de manera que el receso no afecte la continuidad en la prestación de los servicios. El período de merienda se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo, siempre y cuando no se exceda del tiempo establecido.

Sección 7 El horario de trabajo de todos los miembros en la Unidad Apropriada será el existente a la firma del Convenio Colectivo y podrá ser cambiado por necesidad del servicio y previa notificación a la Unión, excepto en situaciones de comprobada emergencia. En caso de que el empleado no esté de acuerdo con el cambio de horario, podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios descrito en este Convenio Colectivo.

Sección 8 La Administración mantendrá horarios especiales en puestos de la Unidad Apropriada que estén activos antes de la firma de este Convenio Colectivo, siempre y cuando las condiciones que dieron lugar a la concesión del mismo aún persistan. La Administración se reserva el derecho de verificar si las condiciones que justificaron la concesión del horario especial persisten. De haber cesado las condiciones que justifican el horario especial, la Administración podrá asignar nuevamente el horario regular de trabajo.

*Artículo 38

Jornada de Trabajo Para Turnos Rotativos

Sección 1 La jornada regular de trabajo diaria será de ocho (8) horas en bloques consecutivos separados por el período de alimentos.

Sección 2 Los miembros de la Unidad Apropriada que desempeñen sus labores en turnos rotativos, cumplirán el mismo de la siguiente manera:

- | | | | | |
|----|---------------|----------|---|----------|
| a. | Primer Turno | 7:00 AM | a | 3:00 PM |
| b. | Segundo Turno | 3:00 PM | a | 11:00 PM |
| c. | Tercer Turno | 11:00 PM | a | 7:00 AM |

Sección 3 La jornada de trabajo regular en turnos rotativos será de cuarenta (40) horas a la semana, de lunes a viernes. Debido a que este personal se le proveerá por La Administración, las dietas diarias de cada turno, se acuerda en este Convenio Colectivo que los mismos disfrutarán de media (1/2) hora para ingerir sus alimentos. Se establece que cada turno disfrutará de su media (1/2) hora entre la tercera y la quinta hora de la jornada de trabajo.

- a. El personal en el turno de 3:00 a 11:00 PM trabajará de lunes a viernes.
- b. El personal en el turno de 11:00 PM a 7:00 AM trabajará un horario especial de 9:00 PM a 7:00 AM de lunes a jueves y tendrá el viernes libre. Si alguno de estos empleados tiene problemas para cubrir este horario, puede solicitarle por escrito a su supervisor (a) el cubrir la jornada en un horario especial. El supervisor (a) podrá autorizar el horario especial dentro de las necesidades de servicio.
- c. Este personal puede tomar dos (2) descansos de quince (15) minutos entre bloques de cuatro (4) horas, en coordinación con su supervisor (a). Este puede ser dentro o fuera del área, siempre que no pase del tiempo aquí estipulado. La Administración se reserva el derecho de verificar el cumplimiento con el tiempo pactado.
- d. La Administración se compromete a utilizar y coordinar con el personal disponible para asignar tareas de manera que el personal en turnos rotativos no tenga que suspender su período de ingerir alimentos para atender tareas de su puesto.
- e. Este personal en horario rotativo podrá ponchar su entrada entre cinco (5) minutos antes y la hora en punto de comenzar su turno de trabajo.

Sección 4 Es requisito en este trabajo el informar las incidencias del turno que sale, al personal que entra a la siguiente jornada. Por consiguiente quince (15) minutos antes de concluir cada turno de trabajo, el equipo bajo la supervisión de la (el) Oficial de Servicios Auxiliares – Enfermera (o) Graduada (o), se reunirá con esta (e) para preparar dicho informe, el cual le

será entregado al Oficial de Servicios Auxiliares – Enfermera (o) Graduada (o), a cargo del próximo turno.

Sección 5 Todo empleado que entienda que se ha violentado su jornada de trabajo, puede acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en este Convenio Colectivo.

*Artículo 39

Compensación de las Horas Extras

Sección 1 Se considera tiempo extra todo trabajo realizado en exceso de la jornada regular de treinta y siete y media (37½) horas semanales o siete y media (7½) horas de jornada diaria, así como aquellos servicios prestados en los días feriados y días de descanso. Para los empleados en turnos rotativos, se considerara tiempo extra todo trabajo realizado en exceso de la jornada regular de cuarenta (40) horas semanales u ocho (8) horas de jornada diaria, así como aquellos servicios prestados en los días feriados y días de descanso.

Sección 2 Todo miembro de la Unidad Apropriada que trabaje en exceso de la jornada regular, acumulará licencia de tiempo compensatorio a razón de tiempo y medio (1½) por cada jornada o fracción de jornada que trabaje en exceso.

Sección 3 Los empleados tendrán derecho a recibir licencia compensatoria a razón de tiempo y medio (1½) por los servicios prestados en exceso de su jornada regular de trabajo. El disfrute de esta licencia se autorizará dentro de un lapso de tiempo razonable a discreción de la Administración, o posterior a la petición del empleado, siempre que no se afecte el funcionamiento de La Administración. Se podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de doscientas (200) horas en el caso de los empleados de oficina y hasta doscientas cincuenta horas (250), en el caso de los empleados de las áreas de seguridad y transportación. Las horas extras acumuladas en exceso de doscientas (200) y doscientas cincuenta (250) según sea el caso, se pagarán en efectivo a razón de tiempo y medio (1½) a base del salario que está

devengando el empleado al momento de pagarle. El pago se efectuará dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha del exceso.

Sección 4 En las unidades que operan a base de turnos rotativos y se requiere a un empleado trabajar en su día libre o doblar un turno de trabajo, acumulará tal período a tiempo y medio (1½). El disfrute del tiempo acumulado no será más tarde del día treinta (30) del siguiente mes en que realizó el trabajo extra.

Sección 5 Ningún empleado podrá ser penalizado por rehusarse a trabajar tiempo extra, excepto en casos de emergencia, las cuales requieran trabajar inmediatamente. Se entenderá que en situaciones de emergencia por causas naturales, la Administración le proveerá al empleado la oportunidad de proteger su familia y su propiedad antes de requerirle sus servicios. La Administración utilizará el Plan de Emergencias que para esos fines tiene diseñado.

*Artículo 40

Dietas, Millaje y Alojamiento

Sección 1 Todos los términos, condiciones y normas relacionadas con las dietas, millaje y alojamiento a los que pudiera tener derecho los empleados miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por el presente Convenio Colectivo, se regirán por lo dispuesto en el Reglamento Núm. 37, del Departamento de Hacienda, aplicando cualquier enmienda al mismo y/o cualquier reglamento que lo sustituya, del Departamento de Hacienda.

Sección 2 A los miembros de la Unidad Apropiada que se les autorice viajar dentro de los límites jurisdiccionales de Puerto Rico en asuntos oficiales, se les reembolsará la parte de la dieta que corresponda por el desayuno, almuerzo y cena, de acuerdo al Reglamento Núm. 37, según enmendado, de la forma siguiente:

	Partida antes de	Regreso después de	Pago
Desayuno	6:30 AM	8:00 AM	\$4.00
Almuerzo	12:00 M	1:00 M	\$8.00

Cena	6:00 PM	7:00 PM	\$9.00
Millas			\$0.40
Alojamiento			\$30.00

- Sección 3** Los empleados que tengan horario especial autorizado por la Administración, tienen que haber iniciado el viaje una hora y media (1½) antes del horario autorizado para reclamar el desayuno; viajar dentro del horario establecido para su almuerzo, para reclamar el mismo y regresar dos horas y media (2½) luego de la hora de salida para reclamar la cena.
- Sección 4** A los miembros de la Unidad Apropriadada, que se les autorice viajar fuera de los límites jurisdiccionales de Puerto Rico en asuntos oficiales, se le reembolsará la parte de la dieta que corresponda por el desayuno, almuerzo y cena, de acuerdo al Reglamento Núm. 37, según enmendado.
- Sección 5** Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla autorizada por el Departamento de Transportación y Obras Públicas. Para determinar la bonificación por millas prevalecerán las disposiciones del Reglamento Núm. 37, según enmendado.
- Sección 6** Para determinar el reembolso de transportación de los miembros de la Unidad Apropriadada que utilizan transportación pública, se utilizará la tabla autorizada por la Comisión de Servicio Público.
- Sección 7** La Administración podrá determinar un máximo de gastos de millaje mensuales a los miembros de la Unidad Apropriadada. Asimismo, podrá establecer excepciones a ese máximo cuando las necesidades de servicio lo requieran.
- Sección 8** Aquellos miembros de la Unidad Apropriadada a los que se le establezca un máximo de gastos de dieta y millaje, no se le requerirá viajar en asuntos oficiales luego de acumulada la cantidad máxima asignada por este concepto.
- Sección 9** La Administración gestionará el reembolso de los gastos de dieta y millaje para los miembros de la Unidad Apropriadada representados en este Convenio Colectivo, dentro de un término de treinta (30) días laborables, contados los

mismos a partir de la fecha en que los documentos sean recibidos en la División de Finanzas de la Administración.

Sección 10 El miembro de la Unidad Apropriada someterá su solicitud de reembolso de dieta, millaje y alojamiento al Director de su centro de trabajo a la brevedad posible, pero no más tarde de pasados treinta (30) días calendarios de haberse incurrido en el gasto. El Director del centro tendrá diez (10) días laborables para revisar y someter los documentos a la División de Finanzas.

Sección 11 En la eventualidad de que fuere enmendado el Reglamento Núm. 37, las disposiciones de este Artículo se atemperarán a dichas enmiendas.

Sección 12 La Administración proveerá transportación Oficial de la Agencia, siempre y cuando esté disponible, a aquellos miembros de la Unidad Apropriada, que como parte de sus tareas regulares, tengan la obligación de asistir con regularidad a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo, fuera de su área de trabajo.

Sección 13 La Administración autorizará que cuando un miembro de la Unidad Apropriada se vea obligado a utilizar su vehículo para asuntos oficiales, el vehículo estará cubierto por la póliza de responsabilidad pública de la Administración, siempre y cuando el empleado haya cumplimentado el Formulario Oficial de la Agencia para autorizar dicho uso. Además, cubrirá los daños de responsabilidad pública a terceras personas, según los términos de la póliza.

Artículo 41

Pago por Uniformes

Sección 1 Las Partes reconocen la importancia de que algunos puestos específicos dentro de la Unidad Apropriada requieran que los empleados que los ocupan estén identificados mediante uniformes, ya sea por razón de seguridad y/o por razones inherentes al servicio que prestan.

Sección 2 Por consiguiente, la Administración se compromete a hacer dos (2) aportaciones para uniformes a los Técnicos de Servicios Auxiliares en

Rehabilitación - Enfermeros (as) Prácticos (as), los Oficiales de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Enfermeros (as) Graduados (as), Terapistas Físicos y Ocupacionales, durante el año, en los meses de abril y octubre de 2012 (una vez por semestre) de ciento cincuenta y dos dólares con cincuenta centavos (\$152.50) cada una, para un total de trescientos cinco dólares (\$305.00).

Sección 3 La Administración se compromete a proveer al personal de la Unidad Apropriadada, que pertenezca a puestos donde se les requiera, el uniforme correspondiente a no más tardar del mes de octubre de 2012, 2013 y 2014.

Sección 4 Cualquier otro miembro de la Unidad Apropriadada que entienda que los deberes de su clase y/o su puesto le requieran, por su salud y seguridad el utilizar cualquier tipo de uniforme parcial o total, podrá someter una querrela según el Procedimiento de Quejas y Agravios estipulado en este Convenio Colectivo.

Artículo 42

*Días Feriados

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

Sección 2 La Administración reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo. Disponiéndose, que La Administración tendrá el derecho de asignar trabajo a los miembros de la Unidad Apropriadada en cualquiera de ellos, cuando la necesidad del servicio así lo requiera. El tiempo así trabajado será compensado a tiempo y medio (1½) del tiempo laborado.

	Fecha	Celebración
1	1ro de enero	Día de Año Nuevo
2	6 de enero	Día de Reyes
3	Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
4	Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martín Luther King
5	Tercer lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington
6	22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
7	Movable	Viernes Santo

8	Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
9	Último lunes de mayo	Commemoración de los Muertos en la Guerra
10	4 de julio	Día de la Independencia de los Estados Unidos
11	Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
12	25 de julio	Día de la Constitución
13	27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa
14	Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo
15	12 de octubre	Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América)
16	En el mes de noviembre	Día de las Elecciones Generales
17	11 de noviembre	Día del Armisticio (Día del Veterano)
18	19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
19	Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
20	25 de diciembre	Día de Navidad

Sección 3 La Administración reconoce que los días feriados que caen en domingo serán concedidos al día siguiente.

Sección 4 La Administración les concederá medio (1/2) día libre con paga a los miembros de la Unidad Apropriada, en los siguientes días:

1	24 de diciembre	Víspera de Navidad
2	31 de diciembre	Víspera de Año Nuevo
3	5 de enero	Víspera de Reyes

Sección 5 Se considerara días feriados sin pérdida de paga y quedaran incluidos como parte de la lista anterior, aquellos que por proclamas del (a) Gobernador (a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o el Presidente de Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en lo sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico y que no sean para descontarse de la licencia ordinaria.

Sección 6 La Administración concederá medio día (1/2) libre y con paga, en la fecha del Cumpleaños de cada miembro de la Unidad Apropriada. Este se calculará sobre la base de la cantidad de horas de su jornada diaria, es decir, que el empleado trabajará la mitad de las horas que le corresponden diariamente, y la otra mitad estará libre sin cargo a licencia. Cuando este día caiga en fin de semana o día feriado y/o en

caso de una emergencia que requiera que el empleado trabaje el día completo de su cumpleaños, este coordinará con su supervisor el día que disfrutará su medio día libre. El empleado que trabaje el medio día de su cumpleaños, no tendrá derecho a acumular tiempo compensatorio.

Artículo 43

Servicios Médicos

- Sección 1** El 15 de enero de 2013, la Administración solicitará a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) un aumento de diez dólares (\$10.00) para la aportación al plan médico del año fiscal 2013-2014, el mismo sería efectivo el 1 de abril de 2013; y un aumento subsiguiente de diez dólares (\$10.00) para el año fiscal 2014-2015, el mismo sería efectivo el 1 de enero de 2014.
- Sección 2** Los aumentos anteriormente mencionados estarán sujetos a la previa autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y las que se otorguen mediante ley u orden ejecutiva.
- Sección 3** La Administración se compromete a solicitar y defender el presupuesto correspondiente para implementar cualquier aumento a la aportación al plan médico según negociado y/o concedido por la Rama Ejecutiva o por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. A estos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que estos aumentos dependerán de la aprobación de ésta. La Unión de igual manera se compromete a cabildear, en los foros necesarios, por los aumentos anteriormente mencionados.
- Sección 4** Si la Administración planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, no fuere autorizado por la OGP, o no fuere aprobado por la Asamblea Legislativa, será así notificado por escrito a la Unión. En dicho caso la Administración no estaría obligada a sentarse a

negociar. Sin embargo, la Unión cabildearía en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados. Si como resultado de este cabildeo la Unión obtuviera la aportación negociada, la misma será implantada por la Administración. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada las Partes se sentarían a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.

Sección 5 Las Partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. El laudo del Árbitro será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.

Sección 6 Si por legislación se conceden aumentos en las aportaciones patronales a los planes médicos de los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, según enmendada, que sean mayores a los convenidos en este Artículo, los aumentos aquí acordados se ajustaran a lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos. Disponiéndose, que los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

Artículo 44 Salarios

Sección 1 El 15 de enero de 2013, la Administración solicitará a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) un aumento de salario de ciento cuarenta dólares (\$140.00) para el año fiscal 2013-2014, el mismo sería efectivo el 1 de julio de 2013; y un subsiguiente aumento de ciento sesenta dólares (\$160.00) para el año fiscal 2014-2015, el mismo sería efectivo el 1 de julio de 2014.

Sección 2 Los aumentos anteriormente mencionados estarán sujetos a la previa autorización de OGP, la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y las que se requieran mediante ley u orden ejecutiva.

- Sección 3** La Administración se compromete a solicitar y defender el presupuesto correspondiente para implementar cualquier aumento salarial según negociado y/o concedido por la Rama Ejecutiva o por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. A estos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que el aumento salarial aquí negociado dependerá de la aprobación de ésta. La Unión de igual manera se compromete a cabildear, en los foros necesarios, por los aumentos anteriormente mencionados.
- Sección 4** Si la Administración planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, no fuere autorizado por la OGP, o no fuere aprobado por la Asamblea Legislativa, será así notificado por escrito a la Unión. En dicho caso la Administración no estaría obligada a sentarse a negociar. Sin embargo, la Unión cabildearía en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados. Si como resultado de este cabildeo la Unión obtuviera la aportación negociada, la misma será implantada por la Administración. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada las Partes se sentarían a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.
- Sección 5** Las Partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. El laudo del Árbitro será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.
- Sección 6** La Unión reconoce el planteamiento de la Agencia de que no cuenta con los recursos económicos necesarios para otorgar aumentos salariales durante el año fiscal 2012-2013, no obstante, si por legislación, concesión de la Rama Ejecutiva o alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante el año 2012-2013 se concedieran aumentos salariales a los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, según enmendada, dichos aumentos serán adjudicados a los miembros de la Unidad Apropriada según lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos.

*Artículo 45
Diferenciales

- Sección 1** La Administración evaluará las nuevas solicitudes de diferenciales de sueldo y podrá conceder los mismos si después de tomadas todas las medidas de seguridad garantizadas por ley, el miembro de la Unidad Apropriada puede demostrar que aún así corre grave riesgo o peligro para su salud y seguridad.
- Sección 2** Los miembros de la Unidad Apropriada que actualmente disfrutaran de algún tipo de diferencial, continuarán disfrutando del mismo siempre y cuando persistan las condiciones que dieron lugar al mismo. La Administración le informará a la Unión sobre los miembros de la Unidad Apropriada que reciben algún tipo de diferencial para integrar esta información como Anejo a este Convenio Colectivo.
- Sección 3** El miembro de la Unidad Apropriada que solicite un diferencial en sueldo y le sea negado o no esté de acuerdo con la decisión tomada sobre su solicitud, tendrá derecho a someter una querrela mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio Colectivo.

Artículo 46
Bono de Navidad

- Sección 1** Durante la vigencia del Convenio Colectivo, la Administración pagará un Bono de Navidad a los miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo que cualifiquen, según se indica a continuación:
- a. \$1,000.00 antes del 15 de diciembre de 2012
 - b. \$1,000.00 antes del 15 de diciembre de 2013
 - c. \$1,000.00 antes del 15 de diciembre de 2014
- Sección 2** La Administración solicitará y defenderá el presupuesto correspondiente para implementar las asignaciones aquí pactadas. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto

general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que las asignaciones aquí descritas dependerán de ésta.

Sección 3 Si por legislación se conceden aumentos a los Bonos antes negociados para los (las) empleados (as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, según enmendada, que sean mayores a los convenidos en el presente Artículo, los aumentos aquí acordados se ajustarán a lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos. Disponiéndose, que los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

Sección 4 Si la Administración plantearía insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con los aumentos aquí pactados, las partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público. El laudo del Árbitro será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.

Artículo 47

Bono de Ratificación de Convenio

Sección 1 Antes del 31 de diciembre de 2011, se le otorgará un bono a todos los miembros de la Unidad Apropriada, que a la firma del presente Convenio Colectivo estén prestando servicios para la Administración en puestos de carrera y que estén devengando salario por ello. Este bono no será recurrente y estará sujeto a las deducciones mandatorias de ley. La cantidad incluida en este bono será de ciento cincuenta dólares (\$150.00) a todos los miembros de la unidad apropiada.

*Artículo 48
El Comité Deportivo

- Sección 1** La competencia positiva en el deporte fomenta un ambiente de superación de las metas, los objetivos y la autoestima. Profesionales y obreros, se miran a sí mismos positivamente, cuando el ambiente de trabajo es de superación y de retos compartidos. Competir fomenta la unidad, el crecimiento social y cultural, convirtiendo la Administración en una de vanguardia. Por estas razones, las Partes acuerdan crear un Comité Deportivo que tendrá la función de desarrollar competencias de diferentes deportes y/o juegos de salón entre los empleados. El propósito será mantener las buenas relaciones entre la Administración y la Unidad Apropriada, fomentar el mejoramiento de la condición física de los miembros evitando ausentismo por enfermedad y mantener un ambiente de camaradería entre compañeros de trabajo.
- Sección 2** El Comité estará compuesto por dos (2) miembros de la Unión y dos (2) de la Administración. Los cuatro (4) componentes del Comité deben tener preparación y/o experiencia deportiva y organizativa de eventos y competencias. En caso de no poder aglutinar cuatro (4) personas con experiencia deportiva, se requerirá que uno (1) de cada grupo deba tenerla.
- Sección 3** El Comité creará un reglamento para las distintas actividades competitivas que permita facilitar y diferenciar la competencia oficial de la competencia recreativa en la que participarán los empleados sin experiencia. La actividad cumbre se llevará a cabo dentro de la Semana del Servidor Público.
- Sección 4** El Comité formará equipos deportivos oficiales, mediante el uso de eliminatorias y pruebas deportivas, para competir en eventos inteligenciarios, como lo son las Justas de los Empleados del ELA.

- Sección 5** El Comité Deportivo decidirá los días y las horas en que se reunirá. Cuando las reuniones sean en horas laborables, se solicitará la autorización del Director (a) de la División de Asuntos Laborales.
- Sección 6** En el caso de que La Administración vaya a nombrar un miembro de la Unidad Apropriada como Coordinador Deportivo ante AEELA, la Administración se compromete a consultar dicha designación con La Unión.

*Artículo 49
Licencia Deportiva

- Sección 1** La Administración autorizará una licencia deportiva a todo Miembro de la Unidad Apropriada que haya sido certificado como deportista y representante oficial de Puerto Rico por el Comité Olímpico, el Comité Paralímpico y/o el Departamento de Recreación y Deportes de Puerto Rico.
- Sección 2** Se autorizara una licencia deportiva a todo miembro de la Unidad Apropriada debidamente certificado, para participar en juegos olímpicos, juegos paralímpicos, campeonatos, mundiales, juegos regional (panamericanos, centroamericanos, otros) y/o campeonatos nacionales.
- Sección 3** El término deportista certificado incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos, entrenadores de deportes y sus ayudantes, profesionales de la salud, delegados y/u otras personas con funciones de responsabilidad deportiva, así como autoridades competentes.
- Sección 4** Los empleados certificados como deportistas por las agencias mencionadas en la Sección 1 del presente Artículo, deben solicitar una licencia deportiva y haber sido autorizados por la Administración, para ausentarse de su empleo hasta un máximo de treinta (30) días laborables al año. De necesitar el empleado una mayor cantidad de tiempo para su preparación o representación, deberá solicitar cualquier balance disponible de vacaciones o tiempo

compensatorio. En caso de que el empleado carezca de balances acumulados podrá otorgársele una licencia sin sueldo.

Sección 5 Para que la licencia deportiva sea concedida, el empleado debe presentar a la Administración, con no menos de diez (10) días de antelación, el documento certificado emitido por las agencias o comités correspondientes que le acredite para representar a Puerto Rico en competencias internacionales o nacionales oficiales. El mismo contendrá la información sobre el tiempo que habrá de estar participando y las funciones que estará ejerciendo.

Sección 6 La Administración concederá una hora y media (1½) de tiempo oficial para entrenamiento, tres (3) días a la semana, después de las 3:00 PM, hasta un máximo de sesenta (60) días al año al empleado debidamente certificado por la agencia o comités mencionados en la Sección 1 del presente Artículo. Esta licencia deberá ser debidamente solicitada por el empleado con treinta (30) días de anticipación.

Sección 7 La licencia será aprobada por el (la) Administrador (a) y/o su representante autorizado.

Sección 8 La Administración podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

*Artículo 50 Campamento de Verano

Sección 1 La Administración se compromete a continuar con el Campamento de Verano, durante el mes de junio de cada año.

Sección 2 Los hijos de los Miembros de la Unidad Apropiada, que tengan entre ocho (8) y doce (12) años de edad podrán beneficiarse del Campamento de Verano.

Sección 3 Los padres de estos menores aportarán una cantidad de dinero para cubrir parte de los gastos del Campamento. Esta aportación será negociada con la Unión. El campamento no podrá implantarse hasta que las partes hayan acordado las respectivas aportaciones, cantidad de niños y duración del

campamento. La reunión para negociar estos acuerdos se llevará a cabo la tercera semana del mes de enero de cada año.

Sección 4 Este Campamento de Verano incluirá sin limitarse, actividades recreativas, educativas y de guía vocacional. El mismo se nutrirá con profesionales de la Administración, que a su vez podrán coordinar con otras agencias la colaboración necesaria para proveer los servicios a los participantes.

Sección 5 Este Campamento de Verano se limitará a un mínimo de una (1) y/o un máximo de dos (2) regiones de servicio de la Agencia.

Sección 6 Al finalizar el Campamento de Verano, las partes se reunirán para evaluar la efectividad, duración y costo del mismo, que será entregado mediante un informe a la Administración y a la Unión.

*Artículo 51 Licencias

A. Licencia Sindical

Sección 1 La Administración concederá tres (3) Licencias Sindicales sin sueldo a empleados (as) miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por el Convenio Colectivo, para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo.

Sección 2 Las Licencias sin Sueldo aquí dispuestas serán por la duración del Convenio Colectivo.

Sección 3 Los empleados (as) a disfrutar de estas Licencias Sindicales serán designados por la Unión. Ningún empleado que esté sujeto a un proceso disciplinario que pueda culminar con su destitución o que haya sido suspendido sumariamente de empleo y sueldo, podrá disfrutar de esta licencia.

Sección 4 La Unión le notificara a la Administración el nombre y número de seguro social de los (las) empleados (as) recomendados para las licencias sindicales sin sueldo dispuestas en este Artículo.

- Sección 5** La Administración reintegrará a los empleados (as) en los puestos que estos ocupaban al momento de haberles concedido las Licencias Sindicales sin sueldo, con todos los aumentos que hubiesen percibidos de haber estado ocupando sus puestos, no más tarde de los sesenta (60) días laborables siguientes de estos haber solicitado por escrito su reinstalación.
- Sección 6** La Unión se compromete a que tan solo una (1) de las Licencias Sindicales otorgadas en el presente Artículo, podrá ser disfrutada por Consejeros en Rehabilitación Vocacional.
- Sección 7** La Administración se reserva el derecho de verificar el uso efectivo de esta licencia.
- B. Licencia Militar**
- Sección 1** Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio Colectivo que ingrese al servicio militar activo se le concederá una licencia sin sueldo por el período mínimo del servicio requerido según dispuesto en la Ley Pública 103-353 de 13 de octubre de 1994, conocida como la "Employment and Reemployment Rights of Members of the Uniformed Services".
- Sección 2** Todo empleado que preste Servicio Activo conforme a la Ley de Servicio Selectivo Federal, podrá disfrutar de una licencia militar sin sueldo por un período de cuatro (4) años, máximo de cinco (5), siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual ingresó. Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar luego de finalizar el período que se le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia. El empleado permanecerá en el Registro de Elegibles de la Administración por un espacio de cinco (5) años.
- Sección 3** Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio Colectivo que sea llamado a prestar servicios temporeros en la Guardia Nacional de Puerto Rico o en la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia militar con sueldo hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural según dispuesto en la Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada, conocida como el "Código

Militar de Puerto Rico". Si el Servicio Militar Activo, estatal o federal fuese en exceso de los treinta (30) días, se le concederá al empleado licencia sin sueldo; pero a solicitud escrita de éste, se le puede cargar el exceso a vacaciones que tenga acumuladas.

Sección 4 El empleado conservará la licencia de vacaciones, por enfermedad y tiempo compensatorio acumulado en virtud del presente Convenio Colectivo hasta su regreso del Servicio Militar Activo. El empleado podrá solicitar por escrito que se carguen a su balance de licencia de vacaciones, sus primeros días de servicio y la Agencia autorizará el uso de la misma hasta un máximo de sesenta (60) días por año. Una vez agotada la licencia de vacaciones, la licencia sin sueldo continuará en vigor sin interrupción por el tiempo de vigencia de la Orden Militar. Sin embargo, la Licencia por Enfermedad se conservará por el tiempo que dure la Orden Militar.

Sección 5 Al solicitar una licencia militar, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que se basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Administración.

Sección 6 Al concluir con el servicio militar activo, el empleado tendrá derecho a que se le reinstale en el puesto que ocupaba o uno similar si concurren las siguientes condiciones:

- a. Haber sido licenciado honrosamente.
- b. Haber radicado una solicitud de reingreso dentro de los noventa (90) días siguientes a su licenciamiento.
- c. Estar física y mentalmente capacitado para desempeñar los deberes del puesto.

Sección 7 La Administración se reserva el derecho de verificar el uso efectivo de esta licencia.

C. Licencia con Fines Judiciales

Sección 1 Todo miembro de la Unidad Apropriada que sea citado a comparecer ante un Tribunal de Justicia, fiscalía, foro judicial o cuasi judicial y/u organismos administrativos de una agencia gubernamental, como testigo,

jurado o perito en un caso criminal o como parte del desempeño de sus funciones y/o cualquier otra citación judicial oficial que no sea como acusado, tendrá derecho a asistir a dicha citación en tiempo oficial con paga y sin cargo a licencia alguna.

Sección 2 El empleado deberá someterá la Administración una certificación de su (s) comparecencia(s) certificadas por el Tribunal o la Agencia a la que compareció.

Sección 3 El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia con fines judiciales. La misma se le acreditará una vez se reinstale y presente la evidencia correspondiente sobre los días que estuvo en licencia judicial.

Sección 4 La Administración se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia.

D. Licencia con Paga para Fines Funerales

Sección 1 La Administración concederá a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio Colectivo una licencia funeral, de tres (3) días laborables consecutivos a partir de la fecha del fallecimiento de cualquiera de sus padres, biológicos o adoptivos, cónyuges, abuelos, hijos biológicos o adoptivos, hijastros que estén bajo la custodia física o legal del empleado, hermanos, suegros y/o nietos.

1. A Cuando se notifique la muerte de un familiar cubierto por este Artículo, el empleado tendrá la opción de solicitar el tomar su licencia al momento del fallecimiento o a partir de la fecha en que el cadáver sea entregado a los familiares. El empleado coordinará la toma de esta licencia con su Director y/o Supervisor inmediato y someterá la evidencia requerida por la Administración.

Sección 2 En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio Colectivo tendrá el derecho a utilizar tres (3) días laborables de licencia adicionales y consecutivos para asistir a los funerales si estos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico.

Sección 3 En caso de que necesite tiempo adicional, el mismo se concederá con cargo a licencia de vacaciones regulares o tiempo compensatorio que tenga el empleado.

Sección 4 La Administración se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia, solicitando entre otros el Acta de Defunción y/o la Certificación de Ciencias Forenses.

*Artículo 52
Licencia de Maternidad

Sección 1 La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-parto al que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor de cinco (5) años o menos, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio Colectivo.

Sección 2 El alumbramiento es un acto donde una criatura es expedita del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante un procedimiento quirúrgico-obstétrico. El alumbramiento es, además, cualquier parto prematuro, malparto o aborto involuntario, inclusive aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufra la madre en cualquier momento durante el embarazo, siempre y cuando le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia de un parto.

Sección 3 Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de reposo de doce (12) semanas. Las últimas cuatro (4) semanas del período estarán dedicadas exclusivamente para el cuidado del recién nacido. Disponiéndose que en casos de aborto involuntario o terapéutico la empleada tendrá derecho al disfrute de ocho (8) semanas de licencia por maternidad al amparo del presente convenio. El aborto involuntario o terapéutico deberá ser debidamente certificado por un médico obstetra.

Sección 4 Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

- Sección 5** La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso post-parto, según tenga derecho a ello al amparo del presente Convenio Colectivo.
- Sección 6** De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-parto por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.
- Sección 7** Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las seis (6) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho de disfrutar de las seis (6) semanas de descanso post-parto a partir de la fecha del alumbramiento, según tenga derecho a ello al amparo del presente Convenio Colectivo.
- Sección 8** En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las doce (12) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro.
- Sección 9** Cuando a una empleada le sobrevengan complicaciones posteriores al parto que le impidan regresar al trabajo, al terminar el período post-parto, la Administración podrá concederle hasta un máximo de cuatro (4) semanas adicionales de licencia **post-parto extendida**. Esta licencia no podrá denegarse irrazonablemente. De la empleada necesitar tiempo adicional por la condición antes descrita podrá utilizar su licencia por enfermedad acumulada.
- Sección 10** La empleada que adopte un menor de cinco (5) años o menos y que no esté matriculado en una institución educativa, 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 de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial

de adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar. La empleada que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación a la Administración de sus planes para el disfrute de la licencia por maternidad y sus planes para reintegrarse al trabajo.

- a. La empleada que adopte un niño (a) de cinco (5) años o mayor, tendrá derecho a disfrutar de una (1) semana de licencia por maternidad con paga. De necesitar tiempo adicional, la empleada puede solicitar cualquier licencia de vacaciones o tiempo compensatorio que tenga disponible. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de adopción y la empleada reciba al menor en el núcleo familiar.

Sección 11 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 (7mo.) mes de embarazo.

Sección 12 Licencia para madres lactantes

- A. La Administración otorgará sesenta (60) minutos o dos (2) períodos de treinta (30) minutos dentro de cada jornada de trabajo a las madres que laboran a tiempo completo, para lactar o extraerse la leche materna, por un período máximo de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones. La Administración proveerá un lugar habilitado a la madre para lactar y/o para la extracción de la leche materna en su centro de trabajo. Si dentro de las facilidades de la Administración no hubiese un lugar adecuado para lactar o extraerse la leche materna, la Agencia habilitará el mismo de forma inmediata. De la empleada necesitar tiempo adicional para realizar esta labor, ese tiempo será con cargo a la licencia regular y/o tiempo compensatorio.
- B. Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar a la Administración una certificación médica, durante el período correspondiente al cuarto y octavo mes de edad del infante, donde se acredite que está lactando a su bebé.

Sección 13 La licencia por maternidad no se concederá a empleadas que estén disfrutando de cualquier otro tipo de licencia, excepto vacaciones, enfermedad y licencias con paga.

*Artículo 53
Licencia por Paternidad

Sección 1 Se le concederá licencia por paternidad con paga, por un período de cinco (5) días laborables a todo empleado de la Unidad Apropiada, cubierto por este Convenio Colectivo, para atender a su esposa e hijo (a) recién nacido. Esta licencia también será utilizada en casos de adopción, aborto involuntario y/o terapéutico, según definido en el Artículo de Licencia por Maternidad. No aplica en abortos voluntarios. El empleado deberá someter a la Administración el certificado de nacimiento del menor.

Sección 2 Al reclamar esta licencia el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor. Dicha certificación deberá contar con la firma de la madre del recién nacido (a).

Sección 3 La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén disfrutando de cualquier otro tipo de licencia, excepto vacaciones, enfermedad y licencias con paga.

Sección 4 En caso de que la madre o el recién nacido enfrenten complicaciones a causa del alumbramiento y que dichas complicaciones requieran que la madre o el infante permanezcan en el hospital por un período de tiempo mayor de cinco (5) días laborables, la Administración extenderá la licencia de paternidad hasta un máximo de cinco (5) días laborables adicionales. El padre deberá proveer a la Administración la certificación médica correspondiente previo a la extensión de la licencia, excepto en caso de que la emergencia no le permita hacerlo. Aún así deberá notificar por teléfono, previo a la extensión de la licencia, a su Director y/o Supervisor y luego proveer a este la evidencia requerida.

Sección 5 La Administración se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia.

*Artículo 54
Licencia Regular de Vacaciones

Sección 1 La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado temporariamente de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso en beneficio de su salud. Las jornadas de trabajo continuas pueden llegar a producir fatiga mental y física, que quebrantan el vigor del organismo y lo exponen a tensión, dolencias y enfermedades.

Sección 2 Todos los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a acumular licencia regular a razón de dos y medio (2½) días por cada mes de servicio. Los empleados con jornada regular reducida o con jornada parcial, acumularán licencia de vacaciones en forma proporcional al número de horas que presten servicio regularmente.

Sección 3 Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.

Sección 4 Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia por vacaciones acumuladas por un período de treinta (30) días laborables durante cada año natural, de los cuales, no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos. Por acuerdo entre el Director y/o Supervisor y el empleado se podrán conceder períodos menores de quince (15) días laborables de vacaciones, pero nunca menores de cinco (5) días. Estarán exceptuados de esta disposición los empleados que por necesidad de servicio y a solicitud de la Administración, no puedan disfrutar de su licencia de vacaciones durante un determinado año natural.

A. Estos empleados disfrutarán del exceso acumulado sobre sesenta (60) días en la fecha más próxima disponible antes del 30 de junio del siguiente año natural. La Administración estará obligada a

autorizar el disfrute del exceso dentro de dicho período de tiempo. De la Administración no otorgar las vacaciones acumuladas en exceso antes del 30 de junio, la Administración pagará de inmediato el exceso de los sesenta (60) días acumulados dentro del término de los próximos treinta (30) días.

Sección 5 No se le interrumpirá o reprogramará el disfrute de licencia regular de vacaciones a ningún empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo. La única excepción son emergencias claras e inaplazables relacionadas con la necesidad del servicio. La Administración repondrá el tiempo utilizado por el empleado.

Sección 6 La Administración formulará un Plan de Vacaciones cada año natural, de acuerdo con la necesidad del servicio y en coordinación con los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo y sus respectivos supervisores, que establezca el/los período (s) dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones. El Plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero (1ro) de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al Plan. Por acuerdo entre el Director y/o Supervisor y el empleado, éste podrá disfrutar de un máximo de dos (2) períodos de vacaciones por año natural.

Sección 7

A. La Administración formulará y administrará el Plan de Vacaciones armonizando las observaciones, recomendaciones y preferencias de los empleados con las necesidades del servicio, de modo que éstos no pierdan su licencia de vacaciones al finalizar el año natural y disfruten de su licencia regular de vacaciones anualmente y el servicio no se vea afectado.

B. Si hay conflicto entre dos (2) o más empleados en cuanto a la fecha de tomar vacaciones, el Director y/o Supervisor determinará, de acuerdo a la necesidad del servicio, cual empleado se irá primero. En caso de que el único conflicto sea que ambos escogieron la misma

fecha y no pueden irse al mismo tiempo, el empleado con más antigüedad se irá primero y de ahí en adelante se hará en forma alternada.

Sección 8 La Administración le informará el balance de vacaciones acumuladas a todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo un total de tres (3) veces al año. En caso de cualquier error de cálculo se podrá corregir la información por iniciativa de cualquiera de las Partes. Cualquier petición de revisión por parte del empleado deberá hacerse por escrito en un término de quince (15) días laborables ante el Director de La División de Recursos Humanos de la Administración. Este a su vez tendrá quince (15) días laborables para contestar la petición. Si el empleado no está conforme, podrá utilizar al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio Colectivo.

Sección 9 La Administración evaluará, de así solicitarlo el empleado, el conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, hasta un máximo de sesenta (60) días en cualquier año natural a aquellos empleados que tengan licencia acumulada. El empleado mantendrá a fondo un mínimo de cinco (5) días de vacaciones regulares. Al conceder dicha licencia la Administración tomará en consideración las necesidades del servicio y cualquier otro factor establecido en la Ley Núm. 184, según enmendada.

Sección 10 Cuando un miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo se encuentre utilizando su licencia regular, tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad, por el tiempo que esté utilizando dicha licencia, siempre y cuando se reinstale a su trabajo cuando termine de disfrutar la licencia.

Sección 11 Por circunstancias especiales, la Administración podrá anticipar la licencia regular a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que lo solicite y haya trabajado para la Administración por más de un (1) año, hasta un máximo de treinta (30) días laborables. La Administración evaluará dicha solicitud conforme a las necesidades del servicio.

- Sección 12** Todo miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio Colectivo que se le anticipe licencia regular, vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante este período, 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 efectivo a la Administración el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.
- Sección 13** A opción del miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio Colectivo, el pago de vacaciones regulares programadas se hará efectivo antes de comenzar a disfrutar las mismas. Dicha solicitud debe ser presentada con cuarenta y cinco (45) días calendarios de antelación a la fecha en que comienzan las vacaciones.
- Sección 14** En aquellos casos en que se haga efectiva una proclama u orden administrativa del (de la) Gobernador (a) de Puerto Rico concediendo tiempo oficial sin cargo a vacaciones, la misma será aplicable a todo miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio Colectivo que se encuentre en uso de licencia regular. Cuando el empleado se encuentre disfrutando de sus vacaciones regulares se le extenderá el período de sus vacaciones por el tiempo oficial concedido.
- Sección 15** Todo miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio Colectivo que se enferme mientras se encuentre disfrutando la licencia regular podrá solicitar que el período de enfermedad le sea acreditado a su licencia acumulada por enfermedad. El empleado deberá certificar su enfermedad en conjunto con su solicitud.
- Sección 16** Los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho de autorizar a la Administración la cesión de cinco (5) días por mes de su licencia de vacaciones acumulada, a favor de otros empleados de la agencia. La misma estará conforme a las disposiciones que establece la Ley Núm. 44 de 22 de mayo de 1996, según

enmendada, conocida como la "Ley de Cesión de Licencia por Vacaciones".

*Artículo 55
Licencia por Enfermedad

- Sección 1** Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de servicio.
- Sección 2** La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cada año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.
- Sección 3** Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen hasta un máximo de dieciocho (18) días acumulados al 31 de diciembre de dicho año, según dispuesto por la Ley Núm. 156 de 20 de agosto de 1996, según enmendada, sobre pagos de licencias acumuladas en exceso. El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado no más tarde del 15 de marzo de cada año.
- Sección 4** La licencia por enfermedad se utilizará:
- A. Cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado física o mentalmente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.
 - B. También se utilizará hasta un máximo de cinco (5) días al año para:
 - 1. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.
 - 2. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimentos de su núcleo familiar, hasta el cuarto grado de

consanguinidad, segundo de afinidad o personas que vivan bajo el mismo techo o sobre las que tenga custodia legal.

3. Primera citación a la parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante cualquier departamento, agencia, corporación o instrumentalidad pública de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.

C. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditando su comparecencia.

D. Para propósitos de esta Sección las siguientes definiciones aplicarán:

1. “persona de edad avanzada”: toda aquella persona que tenga cincuenta y cinco (55) años o más.
2. “persona con impedimentos”: toda persona que tiene una condición física, mental o sensorial, que limite sustancialmente una (1) o más actividades esenciales de su vida.

Sección 5 Solo en caso de ausencia por enfermedad por más de tres (3) días consecutivos, el empleado deberá someter un certificado médico justificativo de las ausencias. No obstante, el empleado o alguno de sus familiares deberán notificar a su supervisor inmediato de su ausencia. Lo anterior se aplicará o interpretará de forma que no vulnere la “Americans with Disabilities Act”, ni la Ley Pública 103-3 de 5 de febrero de 1993, según enmendada, conocida como la “Family and Medical Leave Act”.

Sección 6 En caso de que el empleado agote su licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia que tenga acumulada, conforme a lo establecido en este Convenio Colectivo.

Sección 7 El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignada el empleado, entendiéndose que no se

hará cargo por los días libres en casos donde el empleado trabaje turnos rotativos ni por los días feriados.

Sección 8 Cuando un miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo se encuentre utilizando su licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté disfrutando de la licencia por enfermedad, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia autorizada.

Sección 9 La Administración podrá anticipar la licencia por enfermedad hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, a cualquier miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que lo solicite presentando la debida justificación. Este debe haber trabajado para la Administración por un (1) año o más. La licencia anticipada tan solo podrá ser concedida después de haberse agotado la licencia por enfermedad acumulada y la licencia regular.

Sección 10 A todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante este período, el empleado no acumulará 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 adelantado, vendrá obligado a rembolsar en dinero a la Administración el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 11 **Licencia para Padres con Niños con Impedimentos Físicos y/o Mentales**
En un esfuerzo por proyectarse como una Agencia ejemplar en el trato a las personas con impedimentos, la Administración autorizará como tiempo oficial, un (1) día por mes a los padres de niños con impedimentos para llevar a estos a sus citas y tratamientos. El padre o la madre deberán notificar de la fecha de la cita o tratamiento tan pronto tenga conocimiento de la misma y a su vez deben proveer un certificado del proveedor de salud

y/o servicios terapéuticos del menor que lo clasifique oficialmente como persona con impedimentos.

Además deben someter un certificado médico que acredite que el empleado acompañó a su hijo (a) a la cita o tratamiento médico. En caso de que ambos padres o encargados sean miembros de la Unidad Apropriada, la licencia será compartida entre ambos, de la forma que ellos prefieran hacerlo.

- a. De la misma forma la Administración autorizará que este mismo día pueda ser utilizado para llevar a citas y tratamientos a Personas de Edad Avanzada. La persona encargada deberá notificar de la fecha de la cita o tratamiento tan pronto tenga conocimiento de la misma. El empleado a su vez debe proveer un certificado de Nacimiento de la persona de edad avanzada que evidencie que esta tiene sesenta (60) años o más. Deberá cumplir con todo lo establecido en la Sección 11.

Sección 12 En ese mismo esfuerzo de vanguardia, la Administración autorizará al padre o la madre de niños con impedimentos a permanecer junto a éstos cuando los mismos estén hospitalizados. El padre o la madre deberán someter evidencia de la hospitalización y de la duración de la misma. La Administración autorizará que los días que tome el empleado para cuidar su hijo (a) enfermo (a), le sean descontados de su licencia por enfermedad. Para que no se afecten las licencias en forma peligrosa, el miembro de la Unidad Apropriada que solicite esta licencia especial, debe dejar acumulados quince (15) o más días por enfermedad.

*Artículo 56

Licencias Especiales con Sueldo

A. Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en Casos de Desastres

Sección 1 La Administración concederá una licencia con paga a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo que preste

servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Administración de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares, en caso de desastre o por razones de adiestramientos requeridos para capacitarse como voluntario de las agencias.

Sección 2 Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter a la Administración lo siguiente:

- a. Evidencia oficial de que pertenece a los cuerpos voluntarios de la Defensa Civil, Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, Administración de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares. Posterior a la presentación de los servicios voluntarios deberá someter certificación acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual prestó los mismos.
- b. En el caso en que el empleado no pertenezca a una de las organizaciones mencionadas en el inciso (a) de esta Sección, pero que por razón de la emergencia se integre a una de ellas en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a la Administración certificación acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual sirvió.

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

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

Sección 5 La Administración se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia.

B. Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana

Sección 1 Los miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio Colectivo que sean voluntarios certificados en servicios de desastres de la

Cruz Roja Americana, podrán ausentarse de su trabajo mediante licencia con paga para participar en funciones especializadas de servicio de desastre.

Sección 2 El período de la licencia se extenderá hasta treinta (30) días calendarios en un período de doce (12) meses.

Sección 3 La licencia podrá utilizarse consecutivamente o en forma intermitente o fragmentada, según la necesidad.

Sección 4 Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Cruz Roja Americana.

Sección 5 Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter a la Administración lo siguiente:

a. Evidencia oficial de que pertenece al cuerpo de voluntarios de la Cruz Roja Americana. Posterior a la prestación de los servicios voluntarios, deberá someter una certificación de la Cruz Roja Americana, acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual prestó a los mismos.

b. En el caso en que no pertenezca a la Cruz Roja Americana, pero que por razón de la emergencia se integre a ésta en prestación de servicios de emergencia, deberá someter a la Administración una certificación de la Cruz Roja Americana acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual sirvió.

Sección 6 La Administración se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia.

C. Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

Sección 1 La Administración concederá licencia con paga a cualquier miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio Colectivo que lo solicite para tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que haya sido citado (a) de forma oficial con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público.

Sección 2 El empleado deberá someter una certificación de que asistió a la entrevista.

Sección 3 La Administración se reserva el derecho de verificar el uso eficaz de esta licencia.

D. Licencia con Paga para Vacunar a los (las) Hijos (as)

Sección 1 La Administración concederá una licencia con paga a todos los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio Colectivo, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos (as) en una institución gubernamental o privada.

Sección 2 La licencia se extenderá hasta un máximo de tres (3) horas cada vez que sea necesaria la vacunación según se indica en la tarjeta de inmunización del (de la) hijo (a).

Sección 3 A fin de justificar el tiempo así utilizado, el empleado deberá presentar la correspondiente certificación del lugar, fecha y hora en que su hijo (a) o hijos (as) fueron vacunados.

Sección 4 De no presentarse la certificación mencionada en la Sección 3, el tiempo utilizado se cargará al balance de licencia por vacaciones regulares.

Sección 5 Cuando ambos padres sean empleados de la Administración, esta licencia será compartida entre ambos.

Sección 6 La Administración podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

E. Licencia para Visitar Instituciones Educativas

Sección 1 La Administración concederá tiempo laborable a los empleados miembros de la Unidad Apropriadada, para que comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos (as) para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar.

Sección 2 La Administración concederá a todo miembro de la Unidad Apropriadada, sin reducción de su paga o de sus balances de licencia, doce (12) horas laborables por año cuando así la institución educativa no universitaria lo solicite, para que comparezcan a estas instituciones donde cursan estudios sus hijos (as), para indagar sobre su conducta, aprovechamiento escolar y/o actividades debidamente citadas.

Sección 3 El período de doce (12) horas será disfrutado por institución educativa y no por hijo. En caso de que ambos padres sean empleados de la

Administración, agotarán la licencia conjuntamente. De excederse el empleado del término concedido, el exceso se descontará de su licencia de vacaciones y/o del tiempo compensatorio acumulado.

- a. Las doce (12) horas descritas en el presente Artículo comenzarán a contarse desde el momento en que el empleado sale de su centro de trabajo, hasta que regresa al mismo. Si el padre, madre o encargado decide viajar a la escuela directamente en la mañana, el tiempo comenzará a contarse desde el momento en que dicho empleado debía comenzar a trabajar hasta la hora en que se reporta al trabajo.
- b. En el caso de que el padre, madre y/o encargado con hijos debidamente registrados en Educación Especial del Departamento de Educación, la Administración le concederá un (1) día al año sin cargo a licencia alguna, para acudir a las discusiones del Plan Educativo Individualizado (PEI) con el Comité de Programación y Ubicación (COMPU). El empleado deberá suministrar la fecha de la citación tan pronto tenga conocimiento de la misma y deberá traer una certificación de la comparecencia del empleado a dicha cita.

Sección 4 La Administración concederá el Día de Juegos ("Field Day") con cargo a su licencia de vacaciones a los miembros de la Unidad Apropriada que así lo soliciten, para disfrutarlo con sus hijos (as).

Sección 5 Después de hacer uso de esta licencia, el empleado presentará la evidencia correspondiente que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.

Sección 6 Salvo situaciones extraordinarias que requieran la presencia de ambos padres o custodios legales, el permiso para ausentarse del trabajo será utilizado por solo uno de éstos.

Sección 7 La Administración podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

F. Licencia con Paga para Donar Sangre

Sección 1 La Administración concederá una licencia con paga a todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo que así lo soliciten, para donar sangre.

Sección 2 La licencia será hasta el máximo de cuatro (4) horas. Lo anterior podrá extenderse en situaciones en que al empleado le sobrevenga una complicación durante o después de la sangría o esta se efectúe fuera de su área de trabajo.

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

Sección 4 La Administración podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

G. Tiempo Oficial para Renovar Licencia de Conducir

Sección 1 La Administración le concederá dos (2) horas a los miembros de la Unidad Apropiada para hacer las gestiones pertinentes para renovar su Licencia de Conducir. Este tiempo será con paga y sin cargo a licencia alguna.

Sección 2 La Administración les concederá dos (2) horas a los miembros de la Unidad Apropiada para hacer las gestiones para obtener y/o renovar su permiso especial de estacionamiento para personas con impedimentos. Este tiempo será sin cargo a licencia alguna.

Sección 3 Los miembros de la Unidad Apropiada deberán coordinar con su Director y/o Supervisor, el día en que planifiquen realizar estas gestiones y hacer uso de este derecho. Estos deberán presentar evidencia de su asistencia a las oficinas señaladas.

Sección 4 La Administración podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

***Artículo 57 Licencias Sin Sueldo**

A. Licencia Sin Sueldo

Sección 1 La licencia sin sueldo es un derecho que tiene todo miembro de la Unidad Apropiada cubierto por el presente Convenio Colectivo a solicitar que se le conceda permiso para que éste se ausente del trabajo durante cierto y determinado período. Durante esta licencia no hay desvinculación del puesto y el empleado lo conserva hasta su regreso o renuncia.

Sección 2 La Administración reconoce el derecho a solicitar licencias sin sueldo a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por el Convenio Colectivo que lo soliciten por escrito.

Sección 3 Las licencias sin sueldo en general podrán concederse por un espacio de tiempo de un año y medio (1½) consecutivo, exceptuando las limitaciones establecidas o los derechos otorgados en otras secciones de este Convenio Colectivo o leyes aplicables, siempre y cuando exista expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo. A discreción de la Administración podrá prorrogarse.

Sección 4 Las licencias sin sueldo se podrán conceder, sin limitarse, para fines: personales, de enfermedad, sindicales y educativos. Algunos propósitos son los siguientes, conforme con la Ley Núm. 184, según enmendada.

4.1 Prestar servicios en otras agencias del gobierno.

4.2 Para proteger el status o derechos de un empleado (reclamación de incapacidad a los Sistemas de Retiro, mantener tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, entre otros)

4.3 A la madre, luego del nacimiento de un (a) hijo (a).

4.4 Para cuidar hijos (as), padres, madres, cónyuges por razones de impedimentos o enfermedad.

Sección 5 Las licencias sin sueldo podrán extenderse siempre y cuando persistan las condiciones que dieron origen a la misma. En los siguientes casos, se considerará prioritaria la solicitud de extensión:

5.1 Protección o mejoramiento de la salud del empleado.

5.2 Necesidad de retener al empleado para beneficio de la Administración.

5.3 Ayudar a promover un programa de Gobierno.

5.4 Cuando continuar prestando servicios en otra agencia redunde en beneficio del interés público.

5.5 Cuando está pendiente una determinación final de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en caso de un accidente ocupacional.

5.6 Cuando está pendiente una determinación final de los Sistemas de Retiro.

Sección 6 Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo continuarán acumulando antigüedad durante el período.

Sección 7 La Administración podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

B. Licencia por Enfermedad Prolongada

Sección 1 En caso de que un miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir a su trabajo, el empleado cualificará para la cesión de días de licencia de vacaciones acumuladas por parte de sus compañeros (as) de trabajo, según lo dispuesto en este Convenio Colectivo en el Artículo 54, Licencia Regular de Vacaciones. De persistir la condición luego de agotado el tiempo concedido, la Administración le anticipará hasta un máximo de dieciocho (18) días, conforme al procedimiento descrito en el Artículo 54 de licencia regular de vacaciones. De agotarse los días concedidos se le concederá una licencia sin paga, previa solicitud a esos efectos, hasta un máximo de seis (6) meses consecutivos.

Sección 2 El empleado retendrá su status mientras se encuentre en uso de esta licencia.

Sección 3 Al concluir su licencia, los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo se reintegrarán en su puesto con el sueldo que hubiesen percibido de no haber estado disfrutando la licencia. Disponiendo que del empleado ser acreedor de los derechos concedidos por la Ley Americans with Disabilities Act, se procederá de acuerdo a ésta.

Sección 4 La Administración podrá solicitar y corroborar los documentos utilizados y verificar el uso eficaz de esta licencia.

C. Licencia Médico-Familiar

Sección 1 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo tendrá derecho a recibir una licencia médico-familiar sin sueldo para cuidar a un (a) hijo (a) recién nacido (a) o con impedimento, tramitar una adopción o crianza, para cuidar a su cónyuge, hijo o hija, padre o madre

que tenga una condición de salud grave que incapacite al empleado para desempeñar su trabajo.

Sección 2 La concesión de esta licencia estará conforme a lo dispuesto en la Ley Pública 103-3 del 5 de febrero de 1993, conocida como el "Family and Medical Leave Act".

Sección 3 La Administración podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

*Artículo 58

Corporación del Fondo del Seguro del Estado

Sección 1 Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo recibirán los beneficios provistos por la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como la "Ley de Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo".

Sección 2 Cuando un miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, se incapacite por enfermedad ocupacional o accidente ocupacional, la Administración le reservará el empleo por un término de tiempo de un (1) año y un (1) día para aquellos empleados que tengan menos de cinco (5) años en el servicio público. Aquellos empleados que tengan cinco (5) años o más en el servicio público, la Administración le reservará el empleo por dieciocho (18) meses. Disponiéndose, que cuando el empleado esté en trámites para acogerse al Sistema de Retiro, luego que el Coordinador de Retiro de la Administración haya sometido la solicitud en la Administración de Sistemas de Retiro, cesará la reserva de empleo.

Sección 3 La Administración concederá el tiempo necesario a todo empleado que tenga que reportarse al dispensario de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, descontándosele dicho tiempo de su licencia por enfermedad, excepto la visita inicial hecha por el empleado para reportar un accidente de trabajo y ser atendido por primera vez en el Fondo la cual no será descontada de su licencia por enfermedad.

Sección 4 Cuando un empleado utiliza los servicios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por haber sufrido un accidente ocupacional o 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 5 La Administración les concederá a los miembros de la Unidad Apropriada una licencia especial de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado consistente en dos (2) días laborables por año de servicio prestado en la Administración, a partir de la firma de este Convenio Colectivo. La misma será acumulativa y solo puede ser utilizada en casos de accidentes laborales que conlleven una incapacidad ocupacional de diez (10) días o más.

Sección 6 Cuando la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o un médico especialista autorizado recomiende un acomodo razonable, la Administración se compromete a que, de éste no ser oneroso, gestionar el mismo en un máximo de seis (6) meses, a ser contados desde el recibo de la notificación oficial de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en la Administración. De la Administración no cumplir dentro del término antes dispuesto, el empleado podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio Colectivo.

*Artículo 59

Reconocimiento por Años de Servicio

Sección 1 La Administración auspiciará reconocimiento por años de servicio público a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo.

Sección 2 El reconocimiento se hará cada vez que un empleado cumpla cinco (5) años de servicio público, comenzando al completar los primeros diez (10). Es decir, cuando se cumplan diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años de servicio. Para

propósitos del presente Artículo los años de servicio público incluirán aquellos años trabajados al amparo de contratos transitorios y/o irregulares.

Sección 3 Todo empleado acreedor de este reconocimiento tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre con paga a ser programado dentro de un término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha que complete el tiempo requerido. El empleado podrá seleccionar el día en consulta con su Supervisor inmediato.

*Artículo 60

Beneficios de Jubilación

Sección 1 La Administración diseñará un programa de orientación con planes de retiro con el objetivo de propiciar el ajuste social, familiar, psicológico y económico necesario para el ciudadano retirado. El miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo podrá participar voluntariamente de dicho programa en cualquier momento dentro de los tres (3) años inmediatamente precedentes a la fecha programada para su jubilación.

Sección 2 La Administración proveerá a cualquier miembro de la Unidad Apropriada que desee acogerse a los beneficios del retiro toda la documentación necesaria al efecto, para acelerar en todo lo posible, la aprobación de la pensión de retiro. Una vez el empleado haya entregado a la Administración todos los documentos necesarios para la tramitación de su solicitud de retiro, la Administración tendrá un máximo de sesenta (60) días calendarios para completar el proceso.

Sección 3 La Administración concederá a los empleados en proceso de jubilación, tiempo oficial sin cargo a ninguna licencia, para acudir a las citas con su Coordinador de Retiro, seis (6) meses previos a la fecha de su retiro. En aquellos casos que el empleado necesite acudir a su junta o sistema de retiro, la Administración le concederá ese tiempo como asunto oficial,

previa presentación por el empleado de la evidencia que acredita la asistencia a dicha cita.

Sección 4 La Administración proveerá a la Unión una lista de los empleados que se hayan retirado y de los que han comenzado el proceso de jubilación, que incluya la posible fecha de efectividad de la misma, para que la Unión pueda ayudar a dichos miembros de la Unidad Apropriada en ese proceso. Esta lista se someterá una vez al año durante el mes de enero.

*Artículo 61

Expedientes de Personal

Sección 1 Cada miembro de la Unidad Apropriada de la Administración tendrá un expediente de personal individual que reflejará el historial completo de éste, desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta el momento de su separación definitiva.

Sección 2 El custodio de los referidos expedientes de los miembros de la Unidad Apropriada será la División de Recursos Humanos de la Administración.

Sección 3 Los expedientes individuales de los miembros de la Unidad Apropriada tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales, o cuando el propio miembro de la Unidad Apropriada lo autorice por escrito para otros fines.

Sección 4 Todo miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes o funcionario designado por este. El miembro de la Unidad Apropriada deberá presentar por escrito la solicitud de examen del expediente por lo menos con cinco (5) días laborables de antelación. En el caso de que el miembro de la Unidad Apropriada esté incapacitado por razón de enfermedad física o mental, que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante. Dicha delegación deberá enviarse a la División de Recursos Humanos de la Administración con por lo menos cinco (5) días laborables de antelación. En el caso de que el

impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada como tutor por un Tribunal competente, o la persona designada por orden del Tribunal bajo las mismas condiciones establecidas en esta Sección.

Sección 5 Los miembros de la Unidad Apropiada podrán obtener copia certificada de los documentos contenidos en sus expedientes mediante el pago del costo de reproducción más cualquier derecho que por ley se exigiere. La solicitud de copia se hará por lo menos con cinco (5) días laborables de anticipación. En el plazo máximo de cinco (5) días laborables se entregará copia del documento solicitado.

Sección 6 El miembro de la Unidad Apropiada tendrá derecho a que se le suministre copia de todo documento que sea colocado en su expediente de personal que contenga información relativa a su persona.

Sección 7 La Administración no hará referencia en cualquier caso que envuelva acción disciplinaria contra un miembro de la Unidad Apropiada, a los documentos disciplinarios que envuelva una amonestación formal que tenga más de dos (2) años de impuesta y tres (3) años en caso de suspensión de empleo y sueldo, excepto en los casos de abandono de servicio o destitución.

*Artículo 62

Personal Docente (Maestros)

Sección 1 El personal docente de la Administración mantendrá su derecho a pertenecer a la clase de maestro y mediante la reglamentación dispuesta en la Sección 4 de este Artículo, se especificará dentro de otras cosas las funciones a llevar a cabo por éstos y sus bandas retributivas. Además de lo anterior, se le garantizan los siguientes beneficios:

1.1 Cuarenta (40) días o más de vacaciones regulares al año (o la misma cantidad establecida por el Calendario Escolar del Departamento de Educación) entre los meses de mayo y agosto.

- 1.1.a Las Partes reconocen la posibilidad de que algunos maestros puedan tomar vacaciones en otros meses fuera de los señalados. Las Partes reconocen que por acuerdo escrito, previo y voluntario, el maestro y el supervisor podrán acordar que el disfrute de vacaciones sea entre los meses de abril y octubre de cada año, inclusive.
- 1.2 Tres (3) semanas libres, o lo que disponga el Calendario Escolar del Departamento de Educación, durante el período de Navidad.
- 1.3 La Semana Santa libre con paga y sin cargos a licencia alguna.
- 1.4 Una jornada de trabajo regular de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales.
- 1.5 Cotizar a la Junta de Retiro de Maestros y a la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, si el maestro así lo solicita.
- 1.6 Acumular dos (2) días por enfermedad por mes trabajado.

Sección 2 La Jornada de Trabajo del Personal Docente será de seis (6) horas diarias, treinta (30) horas en cinco días de trabajo consecutivos. El horario regular del personal docente será de 8:00 AM a 3:00 PM, excepto por necesidad del servicio.

Sección 3 La Administración se compromete a requerirle a los Consejeros en Rehabilitación de la Administración el que le ofrezcan a los consumidores los servicios del personal docente como una de las opciones disponibles a ser escogida por éstos al momento de recibir los servicios de evaluación y ajuste.

Sección 4 La Administración desarrollará un Reglamento aplicable al personal docente, que debe hacerse en el término de un (1) año a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y su implementación deberá ser negociada de buena fe con La Unión.

Sección 5 Si un maestro miembro de la Unidad Apropiable tiene alguna queja o agravio, según lo establecido en el Artículo 16 de este Convenio Colectivo, deberá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios descrito en el mismo.

*Artículo 63

Víctimas de Violencia Doméstica

- Sección 1** La Administración, en cumplimiento de su deber de proveer un lugar seguro de trabajo y la Unión en su amplia filosofía de proteger a los miembros de la Unidad Apropriada, rechazan toda manifestación de violencia y de forma muy especial la violencia doméstica.
- Sección 2** La Unión colaborará con la Administración y el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo en la orientación a los (as) empleados (as) de la Unidad Apropriada, que sean víctimas de violencia doméstica. Además en la implantación de medidas y el procedimiento a seguir con un (a) empleado (a) víctima de violencia doméstica, dentro del área de trabajo durante horas laborables.
- Sección 3** Una vez el (la) empleado (a) haya solicitado una orden de protección por violencia doméstica, en los Tribunales de Puerto Rico según lo dispuesto en la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", y cualquier otra reglamentación aplicable. Podrá presentar su caso según el procedimiento establecido en el Plan para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo vigente en la Administración. El (la) empleado (a) que no haya solicitado una orden de protección podrá realizar este trámite a través del Coordinador para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica de la Administración.
- Sección 4:** La Administración concederá un día con paga a utilizarse por el (la) empleado (a) querellante en gestiones a realizarse en el Tribunal o en facilidades de la Policía de Puerto Rico por causa o consecuencia de violencia doméstica. De este empleado (a) necesitar días adicionales estos se cargarán a sus licencias regulares y/o tiempo compensatorio. El (la) empleado(a) deberá presentar a su supervisor inmediato evidencia de su comparecencia al Tribunal o al Cuartel.

*Artículo 64

Víctimas de Delito

Sección 1: El Departamento de Justicia creó la Oficina de Ayuda a Víctimas de Delito (OAVD) y para ello se aprobó la Ley 183, de 29 de julio de 1998, según enmendada, que concede una compensación a las Víctimas de Delito. Esta Oficina concede pagos a las víctimas que hayan sufrido daño corporal, enfermedad o muerte. Los gastos a ser compensados son fúnebres, médicos, pérdida de ingresos y prendas de vestir.

Sección 2: La Administración concederá a los miembros de la Unidad Apropriada que sean Víctimas de Delito, un (1) día con paga y sin cargo a licencia alguna, para solicitar la ayuda pertinente a su caso en el Departamento de Justicia y la OAVD. De este empleado (a) necesitar días adicionales estos se cargarán a sus licencias regulares y/o tiempo compensatorio, el empleado(a) deberá presentar evidencia a su supervisor de su comparecencia a la OAVD.

*Artículo 65

Programa de Drogas y Alcohol

Sección 1 Las Partes se comprometen a realizar el máximo esfuerzo posible para mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y alcohol, así como a manejar con el mayor grado de diligencia y confidencialidad, cualquier situación que pudiese surgir relacionada a problemas de drogas o alcohol entre los miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 2 La Administración se compromete a que en caso de crear un programa de detección de sustancias controladas, el mismo será negociado con la Unión, según lo dispuesto en la Ley 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada, conocida como la "Ley para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Público" y en la Ley 45, según enmendada.

*Artículo 66

Agresión Física y/o Verbal a Miembros de la Unidad Apropriada

Sección 1 Definiciones: Agresión Física – se entenderá como agresión el acto ejecutado por una persona que emplee fuerza o violencia contra un miembro de la Unidad Apropriada para hacerle daño.

Agresión Verbal – se entenderá como agresión verbal toda expresión verbal ofensiva y/o intimidante de una persona contra otra, que tenga el efecto y/o propósito de ofenderla.

Sección 2 Cuando un miembro de la Unidad Apropriada sea agredido física y/o verbalmente en su área de trabajo, por un consumidor, familiar de este o cualquier otro tipo de persona que visite el área de trabajo, se tomará las siguientes medidas:

a. El Director o Supervisor inmediato notificará a la Policía de Puerto Rico tan pronto adviene en conocimiento del caso, antes de pasadas las primeras veinticuatro (24) horas de la ocurrencia del hecho o delito.

b. El Director o Supervisor inmediato facilitará los trámites del empleado para recibir asistencia médica en el Fondo del Seguro del Estado, si esto fuese necesario.

c. En casos en que la salud y/o seguridad física y/o emocional del miembro de la Unidad Apropriada se vea seriamente afectada, éste podrá ser referido al Programa de Ayuda al Empleado.

Sección 3 Si la agresión fuese entre miembros de la Unidad Apropriada, el Director o Supervisor solicitará la cooperación de los Delegados y/o Coordinadores de La Unión, con el fin de establecer y facilitar un plan dirigido a que los empleados involucrados resuelvan las diferencias que causaron la agresión y que se pueda evitar la imposición de medidas disciplinarias de mayor grado.

Sección 4 Esto no limitara al Director o Supervisor a recomendar medidas disciplinarias inmediatas, dependiendo de la gravedad de la agresión ocurrida. Sin embargo, si el empleado considera que se le están violando sus derechos al amparo del presente Convenio Colectivo, podrá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios.

***Artículo 67**

Interrupción de Servicios

Sección 1 El propósito del presente artículo es garantizarles a los empleados de la Administración un lugar de trabajo seguro y saludable y a su vez, causar la menor interrupción posible en los servicios. Esto para que se cumpla con la exposición de motivos del presente Convenio Colectivo, el cual pretende mejorar la prestación de los servicios públicos, aumentando su productividad y eficiencia, manteniendo el orden y disciplina, de forma tal, que se construya un sistema de relaciones obrero-patronal efectivo. Además, pretende fomentar la política pública del Gobierno de Puerto Rico, de mantener ininterrumpidos los servicios esenciales al pueblo.

Sección 2 Definiciones:

- A. **Interrupción del Servicio** - cuando por un espacio de tiempo de (2) horas o mayor, el centro de trabajo no tenga servicio de agua, aire acondicionado y/o energía eléctrica, que impida que los empleados puedan brindar los servicios de manera segura y saludable.
- B. **Interrupción Parcial del Servicio** - cuando por un espacio de (2) horas o mayor, el centro de trabajo carezca en forma parcial del servicio de agua, aire acondicionado y/o energía eléctrica en alguna de sus áreas de trabajo, que impida que los empleados en esa área en particular puedan brindar los servicios de manera segura y saludable.

Sección 3 El periodo de (2) horas dispuesto en la sección 2A y 2B se otorga para que la Administración pueda tomar las medidas necesarias para evitar la interrupción del servicio. Dichas medidas incluirán, pero no están limitadas a: (1) Coordinar métodos alternos para disponer de los servicios de agua,

aire acondicionado y/o energía eléctrica; (2) Buscar una ubicación temporera de los empleados directamente afectados donde estos servicios estén disponibles.

- A. Cuando la interrupción sea del servicio de agua potable y la Oficina, Unidad o Centro de servicio dispusiese de cisternas, se acuerda lo siguiente: 1) no más tarde de treinta (30) minutos de la interrupción se activarán las cisternas; 2) Si el agua en reserva de cisternas se agotase, se tomaran las medidas dispuestas en la Sección 4 de este Artículo.

Sección 4 La Administración tomará las medidas pertinentes para que los empleados se mantengan en áreas de trabajo adecuadas durante el período de (2) horas dispuesto en este Artículo, siempre que no se afecte la salud de los mismos. Las Partes se comprometen a fomentar que durante el período de dos (2) horas antes mencionado, los empleados lleven a cabo sus funciones de la manera más diligente con el fin de promover que se afecte lo menos posible la prestación del servicio. Faltando diez (10) minutos para cumplirse las dos (2) horas, el (la) Administrador (a) y/o la persona designada por este (a) emitirá una Orden de conformidad con el presente Artículo, ya sea suspendiendo las labores del día despachando el personal en asunto oficial con paga y sin cargo a licencia alguna; autorizando la reubicación del personal y/o solicitando el trabajo voluntario descrito en la Sección 6B del presente Artículo.

- A. Si en o antes de cumplirse las dos (2) horas el servicio es restablecido, se cancela la orden emitida por la Administración y/o su representante designado y se continuará la Jornada de Trabajo regular. Si el servicio no es restablecido se procederá según la orden emitida por la Administración, descrita en la Sección 4 del presente Artículo.

Sección 5 El período de tiempo concedido solo aplicará a los empleados que hayan comparecido a sus áreas de trabajo en las horas en que ocurrieron las interrupciones. En el caso de que el empleado hubiese planificado durante las horas de interrupción, llevar a cabo funciones que no requieran su comparecencia al área de trabajo afectada (trabajo de campo), continuará

prestando los servicios según planificado. Si la interrupción ocurriese durante la mañana y el viaje está programado para la tarde, el empleado coordinará con el supervisor inmediato para voluntariamente proveer el servicio de campo sin que se afecten sus derechos bajo el presente Artículo.

Sección 6 Las siguientes condiciones se tomarán en cuenta cuando haya una interrupción de los servicios mencionados y se requiera continuar con la prestación de servicios:

A. La ubicación de personal en áreas de trabajo alternas se realizará garantizándole a los empleados que tendrán a su disposición los recursos de trabajo necesarios para llevar a cabo las funciones asignadas.

B. La Administración podrá solicitar que algunos o todos los empleados, de manera voluntaria, permanezcan en sus áreas de trabajo luego de la interrupción de servicios. El Supervisor inmediato de cada empleado certificará la necesidad del servicio a prestarse y el trabajo a llevarse a cabo previo a que el empleado continúe sus funciones. Este tiempo le será compensado al empleado como tiempo compensatorio a razón de tiempo sencillo. Los empleados que no se requieran sus servicios en el momento se marcharán en conformidad con la orden emitida por el (la) Administrador (a) o persona designada por asunto oficial con paga y sin cargo a licencia alguna.

Sección 7 Cuando la interrupción de servicios sea causada por una situación de desastre como huracán, inundaciones, averías, explosiones de gas y/u otras, las Partes negociarán la forma de continuar los trabajos de forma que los empleados puedan regresar a sus labores sin afectar su salud o su seguridad. Para esta situación, la Junta del Sindicato fungirá como el Comité Negociador de la Unión.

Sección 8 Empleados cuyas labores tienen que continuar a pesar de la interrupción de servicios, como lo son los Técnicos de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Enfermeras (os) Prácticas (os) y los Oficiales de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Enfermeras (os) Graduadas (os) y Oficiales de Seguridad, acumularán tiempo compensatorio a razón de tiempo sencillo

en el tiempo trabajado durante la interrupción de servicios. Este tiempo les será compensado comenzando la semana siguiente de ser restituidos los servicios que hayan sido interrumpidos.

*Artículo 68
Disposiciones Generales

- Sección 1** Nada de lo dispuesto en alguna sección de este Convenio Colectivo puede ser interpretado como que limita ninguno de los derechos de otras secciones de este Convenio Colectivo.
- Sección 2** La Administración se compromete a enmendar y atemperar reglamentos internos, normas, cartas circulares y cualquier disposición que afecte a los empleados en sus funciones, a las disposiciones negociadas en este Convenio Colectivo.
- Sección 3** La Administración se compromete a negociar de buena fe con la Unión, el impacto que pueda tener sobre el presente Convenio Colectivo, cualquier enmienda a la Ley Núm. 45, según enmendada, y otras leyes aprobadas por el Gobierno de Puerto Rico.
- Sección 4** La Administración enviará simultáneamente a la Unión copia fiel y exacta de todo documento escrito o electrónico (circulares, memos, órdenes administrativas, entre otras) que dirija al personal perteneciente a la Unidad Apropiada, especialmente aquellas que afecten los salarios y las condiciones de trabajo.
- Sección 5** Las Partes pueden establecer por mutuo acuerdo cláusulas, pactos y ajustes que consideren pertinentes a la mejor administración de este Convenio Colectivo, o para hacer más eficientes los procedimientos que aquí se establecen, siempre y cuando no sean acciones o acuerdos contrarios a la ley, la moral y el orden público.
- Sección 6** Debido a que la Administración cuenta con los recursos humanos disponibles y del más alto nivel profesional, ésta se compromete a incluir un adiestramiento básico en Lenguaje Manual (Señas) como parte del Plan

de Adiestramiento de la Administración para beneficio de los miembros de la Unión que trabajan en áreas relacionadas.

Sección 7 La Administración no celebrará acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviese en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.

Sección 8 A partir de la firma de este Convenio Colectivo, la Unión orientará a todo empleado que pase a formar parte de la Unidad Apropriada, sobre todos los aspectos, ventajas y beneficios de pasar a formar parte de los afiliados. Esta orientación se le ofrecerá al empleado entre los primeros veinte (20) días, de los treinta (30) días que tiene éste para decidir si pertenecerá o no a la Unión.

Sección 9 En ausencia de acuerdo escrito de las Partes o dictamen final y firme de un foro competente, la Administración unilateralmente, no podrá desafiliar a ningún miembro de la Unidad Apropriada.

Sección 10 En casos de desastre natural, debidamente declarado por las autoridades competentes, donde el miembro de la Unidad Apropriada se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o haber sufrido daño severo; y/o el empleado no haya podido llegar hasta el trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar; el tiempo que el empleado invierta remediando su emergencia será libre con paga hasta un máximo de tres (3) días laborables. El empleado deberá presentar evidencia documental de la Defensa Civil, la Policía de Puerto Rico, el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias (AEMEAD) o de la Administración Federal para el Manejo de Emergencias (FEMA por sus siglas en inglés), según aplique.

Sección 11 La Unión podrá solicitar a la Administración por escrito, aquellos documentos que ayuden a determinar las economías que la Administración ha hecho como resultado de la eliminación o consolidación de puestos según dispone la Ley Núm. 45, según enmendada.

Sección 12 La Administración se encargará de la reproducción del Convenio Colectivo, en un término no mayor de ciento veinte (120) días, a partir de la fecha de la firma del mismo. Los Delegados de la Unión repartirán copias de este a cada miembro de la Unidad Apropriada. La Administración lo repartirá a todas las personas que luego pasen a formar parte de la Unidad Apropriada.

*Artículo 69
Salvedad

Sección 1 Cuando un Tribunal competente declare nula o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículos del presente Convenio Colectivo, no invalidará el resto de los acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo y estos continuarán vigentes.

Sección 2 Las Partes acuerdan reunirse en un plazo de cinco (5) días después de tener conocimiento de que una parte del Convenio Colectivo fue declarada nula, inconstitucional o que está en conflicto o sea incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del Convenio Colectivo con toda su fuerza y vigor.

Sección 3 Nada de lo contenido en algún artículo del presente Convenio Colectivo, debe ser interpretado como que limita ninguno de los derechos contemplados en otros artículos del mismo.

*Artículo 70
Patrono Sucesor

Sección 1 La Administración no alterará ningún acuerdo, disposición, obligación o estipulación contenida en este Convenio Colectivo durante su vigencia, como resultado de cualquier cambio en la organización de la Administración, incluido un posible cambio de Departamento sombrilla.

*Artículo 71
Bono Especial

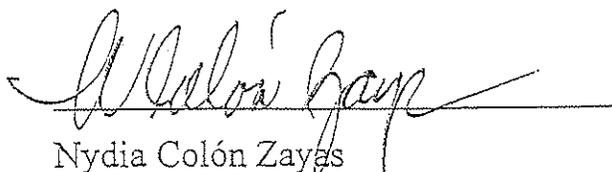
Las Partes acuerdan aceptar, mediante estipulación, una bonificación en la cantidad total de mil cien dólares (\$1,100.00). La misma será otorgada a todos los miembros de la Unidad Apropriadada durante el mes de diciembre de 2011, por la cantidad de quinientos dólares (\$500.00) y en el mes de febrero de 2012, en la cantidad de seiscientos dólares (\$600.00).

*Artículo 72
Vigencia

- Sección 1** Este Convenio Colectivo tendrá una vigencia de (3) años a partir de su ratificación y firma. La vigencia se inicia a partir del día 13 de diciembre de 2011, hasta el día 12 de diciembre de 2014, ambas fechas incluidas.
- Sección 2** La ratificación se efectuará en asambleas convocadas por la Unión, celebradas en las distintas Regiones, durante horas laborables y por votación secreta.
- Sección 3** La Administración concederá tres (3) horas para la celebración de las Asambleas en cada una de las Oficinas y Centros de Servicios de la Administración.
- Sección 4** El (la) Secretario (a) de la Unión emitirá una declaración jurada al respecto de la ratificación.
- Sección 5** Cualquiera de las Partes contratantes podrá notificar su intención de modificar substancialmente el presente Convenio Colectivo con por lo menos noventa (90) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. La parte que notifique la intención de modificar este Convenio Colectivo someterá a la otra parte las modificaciones que propone dentro de dicho período.
- Sección 6** Mediante estipulación, las Partes podrán extender la vigencia del presente Convenio Colectivo, siempre y cuando la misma se otorgue previo a su vencimiento y contenga una fecha cierta para la expiración de la extensión.

Artículo 73
Firma de los Acuerdos del Convenio Colectivo

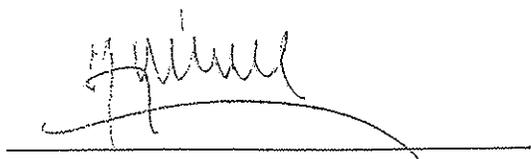
Para reafirmar los acuerdos que de buena fe hemos logrado mediante el proceso de la negociación, estampamos nuestras firmas en el presente Convenio Colectivo, en la Ciudad de San Juan, Puerto Rico, el día martes, 13 de diciembre de 2011. Que así nos ayude Dios.



Nydia Colón Zayas
Administradora
Administración de
Rehabilitación Vocacional



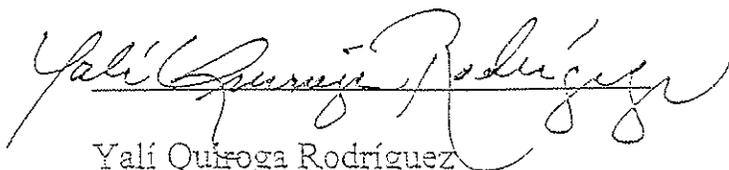
Efraín Quiles López
Presidente
Sindicato de Empleados de
Rehabilitación Vocacional



Miguel Romero
Secretario
Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos



Annette González Pérez
Presidenta
Concilio 95 Servidores Públicos
Unidos de Puerto Rico



Yalí Quiroga Rodríguez
Portavoz
Administración de



Genoveva Valentín Soto
Portavoz
Servidores Públicos Unidos de

ANEJOS

**ANEJO A: TABLA DE PERIODO PROBATORIO
PARA LAS CLASES INCLUIDAS EN LA UNIDAD APROPIADA**

Índice de Clase	Título de Clase	Período Probatorio	Banda	Zona	Mínimo / Máximo
1010	Agente Comprador	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939
3030	Analista de Apoyo y Modalidades de Empleo	8 meses	Profesional / Técnica	1	2250 - 3344
3040	Analista de Asistencia Tecnológica	8 meses	Profesional / Técnica	2	2000 - 2972
3050	Analista de Evaluación de Programas	8 meses	Profesional / Técnica	3	1750 - 2601
3060	Analista de Evaluación y Ajuste	8 meses	Profesional / Técnica	1	2250 - 3344
3070	Analista de Gerencia Gubernamental	8 meses	Profesional / Técnica	3	1750 - 2601
3080	Analista de Planificación	8 meses	Profesional / Técnica	3	1750 - 2601
3090	Analista de Presupuesto	8 meses	Profesional / Técnica	3	1750 - 2601
3130	Analista de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Terapeuta Ocupacional	8 meses	Profesional / Técnica	1	2250 - 3344
3130	Analista de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Terapeuta Física	8 meses	Profesional / Técnica	1	2250 - 3344
3130	Analista de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Audiología	8 meses	Profesional / Técnica	1	2250 - 3344
3130	Analista de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Enfermero (a)	8 meses	Profesional / Técnica	1	2250 - 3344
3130	Analista de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Trabajador (a) Social	8 meses	Profesional / Técnica	1	2250 - 3344
3140	Analista de Sistemas de Información	10 meses	Profesional / Técnica	2	2000 - 2972
2010	Auxiliar de Administración	6 meses	Servicio / Apoyo	2	1050 - 1629
2020	Auxiliar de Administración Financiera	4 meses	Servicio / Apoyo	1	1150 - 1784
2030	Auxiliar de Apoyo y Modalidades de Empleo	6 meses	Servicio / Apoyo	1	1150 - 1784
2040	Auxiliar de Contabilidad	4 meses	Servicio / Apoyo	1	1150 - 1784
2050	Auxiliar de Desarrollo Profesional	4 meses	Servicio / Apoyo	1	1150 - 1784
2060	Auxiliar de Evaluación y Ajuste	6 meses	Servicio / Apoyo	1	1150 - 1784
2070	Auxiliar de Oficina	4 meses	Servicio / Apoyo	3	950 - 1474
2080	Auxiliar de Recursos Humanos	6 meses	Servicio / Apoyo	1	1150 - 1784
2090	Auxiliar de Sistemas de Oficina	4 meses	Servicio / Apoyo	1	1150 - 1784
2110	Conductor de Vehículos Livianos de Motor	4 meses	Servicio / Apoyo	2	1050 - 1629
2120	Conductor de Vehículos Pesados de Motor	4 meses	Servicio / Apoyo	2	1050 - 1629
1020	Consejero (a) en Rehabilitación Vocacional	6 meses	Profesional / Técnica	1	2000 - 3103
12130	Consejero	4 meses	Servicio / Apoyo	3	950 - 1074
11030	Contador (a)	6 meses	Profesional / Técnica	3	1500 - 2337

**ANEJO A: TABLA DE PERIODO PROBATORIO
PARA LAS CLASES INCLUIDAS EN LA UNIDAD APROPIADA**

Código de Clase	Título de Clase	Período Probatorio	Banda	Zona	Mínimo / Máximo
-1040	Coordinador de Asuntos de Retiro	6 meses	Profesional / Técnica	3	1500 - 1939
-1050	Coordinador de Documentos	10 meses	Profesional / Técnica	3	1500 - 2327
-1060	Coordinador de la Propiedad	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939
-1060-1	Coordinador Principal de la Propiedad	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 2327
-1070	Estadísticos	6 meses	Profesional / Técnica	2	1750 - 2715
-2140	Mensajero	4 meses	Servicio / Apoyo	2	1050 - 1629
-1080	Oficial de Apoyo y Modalidades de Empleo	6 meses	Profesional / Técnica	2	1750 - 2715
-1085-1	Oficial de Asistencia Tecnológica	6 meses	Profesional / Técnica	2	1750 - 2715
1085	Oficial de Compras	6 meses	Profesional / Técnica	3	1500 - 2327
-1090	Oficial de Evaluación y Ajuste	6 meses	Profesional / Técnica	2	1750 - 2715
-1110	Oficial de Presupuesto	6 meses	Profesional / Técnica	3	1500 - 2327
-1120	Oficial de Recursos Humanos	6 meses	Profesional / Técnica	2	1750 - 2715
-1130	Oficial de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Audiología	6 meses	Profesional / Técnica	2	1750 - 2715
-1130	Oficial de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Patólogo del habla - Lenguaje	6 meses	Profesional / Técnica	2	1750 - 2715
-1130	Oficial de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Terapeuta Físico	6 meses	Profesional / Técnica	2	1750 - 2715
-1130	Oficial de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Terapeuta Ocupacional	6 meses	Profesional / Técnica	2	1750 - 2715
-1130	Oficial de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Enfermero (a)	6 meses	Profesional / Técnica	2	1750 - 2715
-1130	Oficial de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Trabajador (a) Social	6 meses	Profesional / Técnica	2	1750 - 2715
-2150	Operador (a) de Equipo de Reproducción	4 meses	Servicio / Apoyo	2	1050 - 1629
-2160	Perito Electricista	6 meses	Servicio / Apoyo	1	1150 - 1784
-2170	Plomero	6 meses	Servicio / Apoyo	1	1150 - 1784
-1140	Programador de Sistemas de Información	6 meses	Profesional / Técnica	3	1500 - 2327
-2180	Recaudador	6 meses	Servicio / Apoyo	1	1150 - 1784
-2190	Recaudador Auxiliar	6 meses	Servicio / Apoyo	2	1050 - 1629
-2210	Recepcionista / Telefonista	4 meses	Servicio / Apoyo	2	1050 - 1629
-1150	Técnico de Administración	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939
-1160	Técnico de Administración de Documentos	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939
-1170	Técnico de Administración Financiera	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939

**ANEJO A: TABLA DE PERIODO PROBATORIO
PARA LAS CLASES INCLUIDAS EN LA UNIDAD APROPIADA**

Código de Clase	Título de Clase	Período Probatorio	Banda	Zona	Mínimo / Máximo
-1180	Técnico de Apoyo y Modalidades de Empleo	6 meses	Profesional / Técnica	3	1500 - 2327
-1190	Técnico de Contabilidad	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939
-1210	Técnico de Desarrollo Profesional	6 meses	Profesional / Técnica	3	1500 - 2327
-1220	Técnico de Evaluación y Ajuste	6 meses	Profesional / Técnica	3	1500 - 2327
-1230	Técnico de Recursos Humanos	6 meses	Profesional / Técnica	3	1500 - 2327
-1240	Técnico de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Enfermero (a)	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939
-1240	Técnico de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Terapeuta Físico	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939
-1240	Técnico de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Terapeuta Ocupacional	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939
-1240	Técnico de Servicios Auxiliares en Rehabilitación - Trabajador (a) Social	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939
-1250	Técnico de Servicios en Consejería en Rehabilitación	6 meses	Profesional / Técnica	3	1500 - 2327
-1260	Técnico de Sistemas de Información	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939
-1270	Técnico de Sistemas de Oficina	6 meses	Profesional / Técnica	4	1250 - 1939
J-2220	Trabajador Auxiliar de Servicios Generales	4 meses	Servicio / Apoyo	1	1150 - 1784
J-2230	Trabajador de Conservación	4 meses	Servicio / Apoyo	3	950 - 1074
J-2240	Trabajador General - Handyman	4 meses	Servicio / Apoyo	3	950 - 1074