

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

COMISION DE SERVICIO PÚBLICO  
(CSP)

Y

SERVIDORES PUBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO  
(SPUPR) LOCAL 3897 AFILIADA A AFSCME

## INDICE

<u>NUMERO DE ARTICULO Y NOMBRE</u>	<u>PAGINA</u>
Artículo I Comparecencia	5
Artículo II Declaración de Principios	5-6
Artículo III Reconocimiento de la Unión	6-7
Artículo IV Exposición de Motivos	7
Artículo V Unidad Apropiada	8
Artículo VI Integridad de la Unidad Apropiada	8-9
Artículo VII Mantenimiento de las Condiciones de Empleo	9
Artículo VIII Acuerdo de No Discrimen	9-10
Artículo IX Derechos de la Administración	10-11
Artículo X Descuento de Cuotas, Cargos o Contribuciones	11-12
Artículo XI Membresía	12
Artículo XII Procedimiento de Quejas y Agravios	12-17
Artículo XIII Procedimientos Disciplinarios	17-18
Artículo XIV Delegados y Representantes de la Unión	18-20
Artículo XV Derechos de la Unión	20-21
Artículo XVI Derechos Reservados de la Comisión	21-22
Artículo XVII Contabilidad de Tiempos Límites	22
Artículo XVIII Expedientes de Personal	22-23
Artículo XIX Procedimientos en las Transacciones de Personal	23
Artículo XX Clasificación y Retribución de Puestos	23-24

	Página
Artículo XXI Reclutamiento y Selección	25-26
Artículo XXII Puestos Vacantes	26-27
Artículo XXIII Evaluaciones y Periodo Probatorio	27-28
Artículo XXIV Despidos o Cesantías	28-29
Artículo XXV Ascensos	29-31
Artículo XXVI Traslados	31-33
Artículo XXVII Empleados Transitorios	33-34
Artículo XXVIII Antigüedad	34
Artículo XXIX Reubicaciones	34-35
Artículo XXX Condiciones y Facilidades de Trabajo	35-37
Artículo XXXI Seguridad y Salud en el Trabajo	37-38
Artículo XXXII Licencia Fondo del Seguro del Estado	38-39
Artículo XXXIII Desarrollo de Personal y Oportunidades de Aprendizaje	39-40
Artículo XXXIV Equipo de Trabajo	40-41
Artículo XXXV Uniformes	41-42
Artículo XXXVI Jornada de Trabajo	42-43
Artículo XXXVII Horas Extra de Trabajo	43
Artículo XXXVIII Dietas, Millaje y Alojamiento	44-45
Artículo XXXIX Días Feriados	45
Artículo XL Plan Médico	45-47
Artículo XLI Salarios	47-49
Artículo XLII Diferenciales	49

	Página
Artículo XLIII Bono de Navidad	49-51
Artículo XLIV Bono de Ratificación	51
Artículo XLV Bono de Verano	52
Artículo XLVI Licencias	52-56
Artículo XLVII Licencia de Maternidad	56-59
Artículo XLVIII Licencia Especial con Paga para la Lactancia	59
Artículo XLIX Licencia por Paternidad	59-60
Artículo L Licencia Regular de Vacaciones	61-63
Artículo LI Licencia por Enfermedad	63-65
Artículo LII Licencia para Estudios o Adiestramiento	65-66
Artículo LIII Licencias Especiales con Sueldo	66-72
Artículo LIV Licencia sin Sueldo	72-74
Artículo LV Centro Cuidado Diurno	74-75
Artículo LVI Reconocimiento por Años en la Agencia y por Servicio Público de Excelencia	75
Artículo LVII Labor Interina	75-76
Artículo LVIII Patrono Sucesor	76-77
Artículo LIX Salvedad	77
Artículo LX Disposiciones Generales	77-78
Artículo LXI Vigencia	78-79
Artículo LXII Aceptación	79-80

## **ARTICULO I (1)**

### **Comparecencia**

De una parte: El Sindicato de la Comisión de Servicio Público del Estado Asociado de Puerto Rico (SPUPR), Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, afiliado a la Federación Americana de Empleados de Estados, Condados y Municipales (AFSCME), Local 3897, representada por sus oficiales debidamente autorizados, de ahora en adelante se denominará como la Unión.

De la otra parte: La Comisión de Servicio Público, Agencia Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, representada por su Presidente y oficiales debidamente autorizados, en adelante denominada como la Comisión.

## **ARTICULO II (2)**

### **Declaración de Principios**

La negociación colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos de 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 tiene el alto interés público de promover los propósitos y objetivos aquí consignados.

El proceso de negociación es uno que permite a los empleados ejercer el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo, dentro de los parámetros que se establecen en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada. Esos parámetros se remiten a tres criterios esenciales, a saber: 1) acomodar, dentro de las realidades fiscales en que se desenvuelve el Gobierno, el costo correspondiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; 2) evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y 3) promover la productividad en el servicio público. 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, condición física o mental alguna.

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 de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, mejor conocida por Ley Núm. 45, supra. Nuestro interés,

entonces, es convertir la negociación en un instrumento efectivo para fortalecer la objetividad de la aplicación de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, conocida como la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, y así garantizar que los beneficios otorgados por el principio de mérito y sus áreas esenciales sean disfrutados por todos los trabajadores.

Las partes reconocemos en esta iniciativa, que el Sistema de Administración de los Recursos Humanos 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 Comisión, se comprometan en mejorar la prestación de 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, justa, económico, uniforme y rápido.

Entre otras cosas, esto nos permitirá establecer un procedimiento para resolver querellas que sea efectivo y funcione eficientemente. También, facilitará que las querellas se puedan resolver al nivel más bajo posible señalado en el procedimiento de quejas y agravios, 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 tengan suficiente autoridad para llevar a cabo discusiones significativas y solucionar las controversias que puedan surgir.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, las relaciones entre los empleados de la Comisión y ésta, se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano. Ambas partes mantendrán abierto los canales de comunicación efectivos provisto por este Convenio.

### **ARTICULO III (3) Reconocimiento de la Unión**

- Sección 1 La Comisión de Servicio Público, en adelante la Comisión, reconoce a Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, CSP Local 3897, SPUPR afiliada a AFSCME, en adelante la Unión, como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada a los fines de negociar colectivamente dentro del marco legal provisto por la Ley Núm. 45, supra.
- Sección 2 De aprobarse legislación que enmiende la Ley de Relaciones del Trabajo para el servidor público que afecte el reconocimiento a que se hace referencia en la Sección 1, la Comisión se obliga a no alterar las disposiciones establecidas en el presente Convenio.

- Sección 3 De la misma forma, la Comisión se compromete a reconocer a la Unión como representante exclusivo, en todos los asuntos establecidos en este Convenio.
- Sección 4 La Comisión no podrá reconocer, reunirse, discutir o conferenciar por ningún medio, incluyendo el electrónico, con otra organización obrera o sus representantes sobre asuntos relacionados, directa o indirectamente con salarios, horas, condiciones de trabajo o cualquier otra condición o asunto del empleo pertinente a la Unidad Apropiaada representada por la Unión durante la vigencia del presente Convenio.
- Sección 5 A la firma de este Convenio, el patrono cesará el descuento de cuotas a favor de cualquier otra organización sindical, entidad comprendida por empleados cuyo puesto está ubicado dentro de la Unidad Apropiaada, excepto aquellos requeridos por Ley y los aceptados por el (la) empleado (a).

**ARTICULO IV (4)**  
**Exposición de Motivos**

- Sección 1 Este Convenio y todas aquellas reglas, reglamentos, cartas normativas, pertinentes a la administración de personal se otorga con el propósito de estimular y lograr un proceso continuo en las mejores relaciones entre la Comisión y los empleados que pertenecen a la Unidad Apropiaada.
- Sección 2 La Comisión y la Unión se comprometen a mantener la paz laboral sobre la base del respeto, la justicia y la dignidad para lo que ambos recurrirán al Procedimiento de Quejas y Agravios provistos por este Convenio para solucionar cualquier problema o diferencia que pudiese surgir entre las partes durante la vigencia del Convenio.
- Sección 3 Las partes acuerdan dar cumplimiento a la Ley Núm. 45, supra, según enmendada y a cualquier otra Ley Federal o Estatal, con el fin de aplicar sus disposiciones a la administración del Convenio Colectivo vigente y al agotamiento de remedios allí contenido.
- Sección 4 La Comisión y la Unión convienen honrar los términos de este compromiso y garantizar una paz laboral permanente y constructiva.

## **ARTICULO V (5)** **Unidad Apropiada**

### **Sección 1 Composición:**

La Unidad Apropiada cubierta por este Convenio la componen todos los empleados de carrera, según determinado por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

### **Sección 2 Excluidos**

Se excluyen el personal confidencial, de confianza, de supervisión, regulares y transitorios, según definidos por la ley y según se establece en la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Sección 3 La partes se reservan el derecho de requerirle a la otra la inclusión o exclusión de determinados puestos o clase de puesto de la Unidad Apropiada. Las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo, de surgir controversias someterán petición de clarificación de unidad a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

## **ARTICULO VI (6)** **Integridad de la Unidad Apropiada**

Sección 1 La Comisión reconoce la integridad de la Unidad Apropiada y no tomara ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.

Sección 2 La Comisión informara por escrito a la unión, en un término no mayor de treinta (30) días laborables, sobre cualquier transacción de personal que afecte a empleados comprendidos dentro de la Unidad Apropiada incluyendo, sin limitarse, a nuevos reclutados, promociones, traslados, descensos y licencias y sobre todo empleado cuyo nombramiento haya cambiado a estatus regular y dicho puesto pertenezca a la Unidad Apropiada.

Sección 3 Ningún empleado cuyo puesto este comprendido dentro de la Unidad Apropiada podrá ser nombrado en una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y escrito, el cual conllevará a las renunciaciones a los derechos adquiridos en este Convenio. La Comisión notificar al momento del nombramiento de dicha plaza al empleado con copia de la Unión. No se harán

nombramientos a personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.

- Sección 4 La Comisión no podrá conferir poderes y funciones de supervisor o administrador a empleados incluidos en la Unidad Apropriada, excepto en los siguientes casos de emergencia: renuncia, accidente, muerte, suspensión sumaria, maternidad por parto prematuro y en circunstancias extraordinarias que requieran acción inmediata para cubrir las necesidades del servicio, por un término que no excederá sesenta (60) días calendario. La designación temporera se hará por escrito y el empleado tendrá derecho a rechazar la misma.
- Sección 5 Sujeto a las provisiones de este Convenio, la Comisión asignará el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriada a los empleados comprendido en la misma.
- Sección 6 Los supervisores, administradores, directores, ejecutivos o cualquier otro personal cuyo puesto tenga carácter de confianza o confidencial no podrán realizar labores que sustituyan a los miembros de la Unidad Apropriada disponibles, excepto en las circunstancias expresadas en la Sección 4 de este Artículo.

#### **ARTICULO VII (7)**

##### **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 los empleados que son miembros de la Unidad Apropriada. Los cambios a implantarse en las condiciones de empleo de la Comisión serán sometidos, discutidos y acordados por ambas partes en todos aquellos aspectos reconocidos en este Convenio Colectivo, leyes aplicables y reglamentos, como negociables bajo la Ley 45, según enmendada.

#### **ARTICULO VIII (8)**

##### **Acuerdo de No-discrimen**

- Sección 1 La Comisión y la Unión, acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad Apropriada por razón de raza, sexo, incapacidad física, orientación sexual, credo, religión, color, estado civil, condición de padre o madre, edad, origen nacional, afiliación política o afiliación sindical.

- Sección 2 La Comisión se compromete a establecer y promover programas de acción afirmativa efectivos según lo manda la Ley de Derechos Civiles de 1964.
- Sección 3 La Comisión no discriminará en el empleo contra personas con impedimentos y le otorgará las garantías provistas por la Ley de Igualdad de Oportunidad en el Empleo y de la Ley ADA. Bajo ninguna circunstancia el impedimento del trabajador puede ser utilizado en su contra.
- Sección 4 Las partes acuerdan dar cumplimiento al principio de mérito contenido en la Ley Núm. 184, supra, según enmendada, y en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, y a cualquier otra ley federal o estatal para armonizar los derechos que estas provean a la administración del Convenio Colectivo negociado y al agotamiento de remedios allí contenido.
- Sección 5 La Comisión se compromete a no discriminar contra cualquier empleado que siendo parte de la Unidad Apropiaada, decida someter una querrela en el Procedimiento de Quejas y Agravios, Arbitraje o poner en práctica cualquiera de los derechos que concede la jurisprudencia en Puerto Rico.
- Sección 6 La Comisión se compromete a enmendar su Reglamento de Personal tomando en consideración las disposiciones de la Ley 45, supra, según enmendada. Dichas enmiendas no menoscabarán los acuerdos alcanzados en este Convenio. La Comisión notificará a la Unión cualquier enmienda que se realice por las razones antes mencionadas en esta sección.

#### **ARTICULO IX (9) Derechos de Administración**

- Sección 1 La Agencia tendrá la prerrogativa exclusiva de dirigir sus operaciones y a su fuerza trabajadora. La Agencia retendrá el control exclusivo de todos los asuntos relacionados a la operación, manejo y administración de la Agencia, así como todos aquellos poderes y prerrogativas tradicionalmente reservados a las Agencia, incluyendo, sin limitación, la facultad de tomar acciones disciplinarias y asignar funciones, según las necesidades del servicio.
- Sección 2 Dichos poderes no serán utilizados en forma arbitraria o caprichosa contra los empleados con el propósito de discriminar contra ninguno de éstos ni en violación a los dispuesto por este Convenio.

Sección 3 Lo anterior no constituirá una limitación a los empleados miembros de la Unidad Apropiable para que cuestionen las decisiones que entiendan menoscaben sus derechos o sean contrarias a la ley o a este convenio, en cuyo caso se utilizará el procedimiento de Quejas y Agravios contenido en el mismo.

#### **ARTICULO X (10)**

#### **Descuento de Cuotas, Cargos o Contribuciones**

**Sección 1** La Comisión se compromete a tramitar el descuento del salario y la transferencia a la Unión del monto de la cuota regular de cada empleado de Unidad Apropiable durante la vigencia de este Convenio la cuota será informada por escrito al patrono.

Sección 2 La Comisión se compromete a deducir del salario del empleado la cuota regular y/o cualquier otro pago dispuesto en el Reglamento de la Unión y las disposiciones de la Ley 45, supra, según enmendada.

Sección 3 Todo empleado de nuevo reclutamiento en un puesto de carácter regular, una vez aprobado el periodo probatorio y que no haya expresado por escrito su intención de desafiliarse de la Unión, pasará a formar parte de la Unidad Apropiable y será iniciado el trámite del descuento de la cuota regular y cualquier otro cargo que disponga el reglamento y la constitución de la Unión al cumplirse treinta (30) días calendarios desde la fecha que comenzó su periodo regular. La Comisión dentro del proceso de orientación al empleado que adviene a un puesto regular, no promoverá la no afiliación a la unión.

Sección 4 La Comisión tendrá treinta (30) días calendario para informar por escrito a la Unión el nombre, número de seguro social, puesto, fecha de empleo y salario básico de entrada de los empleados de nuevo reclutamiento.

Sección 5 La Comisión acuerda que cuando un empleado pase a formar parte de la Unidad Apropiable, informará al empleado de su obligación de pagar la cuota correspondiente como miembro de dicha unidad, efectivo a la fecha de su nombramiento con carácter regular.

Sección 6 La Comisión vendrá obligada a proveerle a la Unión una lista de todos sus empleados en la Unidad Apropiable afiliados o representados por la entidad cada treinta (30) días por concepto de cuotas u otras deducciones. La lista debe incluir el nombre del empleado, su centro de trabajo y su puesto. La Comisión realizará, los trámites correspondientes en el Departamento de Hacienda, para que esta última realice los pagos directamente a la Unión.

Sección 7 La autorización de descuento de cuotas por concepto de membresía y representación es irrevocable durante la efectividad del Convenio.

Sección 8 Cuando un empleado ha sido suspendido, enviado a licencia o despedido y regrese a trabajar o ha sido reclasificado, siempre y cuando reciba reenumeración retroactivamente, el patrono deberá deducir el monto de la cuota adecuada por el periodo que el empleado dejó de pagar de la forma que está dispuesto en este Convenio.

Sección 9 Una vez la Oficina de Recursos Humanos tenga conocimiento de que los empleados regresan de alguna licencia sin sueldo, la Comisión reanudará de forma automática el descuento de cuotas.

### **ARTICULO XI (11)**

#### **Membresía**

Sección 1 Un afiliado es un empleado que es miembro del sindicato que paga las cuotas y recibe todos los beneficios de la organización sindical.

Sección 2 Todos los empleados de la Unidad Apropriada, que a la efectividad de este Convenio son miembros de la Unión y todos los empleados que se conviertan en miembros posteriormente, de acuerdo a la Sección 3, Artículo 10, del Convenio deberán mantenerse como miembros de la Unión.

Sección 3 El proceso de afiliación a la Unión y el de 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 Comisión se compromete a iniciar en treinta (30) días el trámite del descuento de cuotas, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo de Descuentos de Cuotas, cargos o contribuciones de este Convenio.

### **ARTICULO XII (12)**

#### **Procedimiento de Quejas y Agravios**

Sección 1 **Definición**

Una querrela es cualquier controversia, disputa, queja, reclamación, presentada por escrito por un empleado grupo de ellos, o por la Unión relacionada a la interpretación, aplicación, definición o alegada violación de cualquier cláusula de este Convenio Colectivo o la Ley 45, supra.

## Sección 2 **Contenido de las Querellas**

Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información del querellado o querellantes:

1. nombre
2. clasificación del puesto
3. oficina y/o lugar de trabajo
4. fecha, hora y hechos y fundamentos que motivan la querella
5. remedio solicitado
6. disposición del Convenio que alegadamente se viola
7. fecha de entrega de la querella
8. certificación del trámite.

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

## Sección 3 **Obligación hacia el Procedimiento**

- Inciso 3.1 El procedimiento establecido en esta sección será el procedimiento exclusivo para el trámite de todas las querellas que surgen en el lugar del trabajo.
- Inciso 3.2 Todos los miembros de la Unidad Apropiada, incluyendo a los no afiliados, están obligados a utilizar este procedimiento.
- Inciso 3.3 Las partes reconocen su obligación de proveer toda la información relacionada con una querella o una potencial querella. Sin limitarse, eso incluye:
1. Toda la información y documentos relacionados con la controversia a discutirse;
  2. Toda la información necesaria para poder llevar a cabo una discusión amplia e informada de los asuntos relacionados con la querella;
  3. Si la petición es denegada, las partes pueden solicitar a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público citar testigos o requerir información y documentos, mediante el mecanismo que la Ley 45, SUPRA, provee;

4. Los documentos de carácter confidencial de la unión y la Comisión no están incluidos.

Inciso 3.4 La Comisión y sus representantes se comprometen a no interferir, restringir o coartar a ningún empleado en el ejercicio de sus derechos al radicar una querrela y jurisdiccionales para todas las partes.

Inciso 3.5 Todos los términos de presentación y trámite de querrela en todas las etapas serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes.

Sección 4 Las partes podrán retirar las querellas sometidas en este procedimiento en cualquier momento y sin sufrir perjuicio, excepto cuando la misma haya sido fundamentada en hechos falsos.

Sección 5 Las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquier de los pasos del procedimiento para adelantar la solución final de la querrela o someterla a arbitraje de forma directa. En estos casos la parte justificará y expondrá las razones para obviar el procedimiento.

Sección 6 Cualquiera de las partes puede solicitar a la otra la presentación, entrega o reproducción de documentos, libros, papeles, testigos pertinentes al caso. Cada parte puede estar presente durante las entrevistas.

Sección 7 **Derechos de los empleados que radican querellas**

La Comisión se compromete a garantizar los siguientes derechos a los empleados que estén en proceso de radicar una querrela:

A. El empleado coordinará con su supervisor una (1) hora para reunirse y conferenciar y preparar su querrela con su delegado o representantes. De necesitar más tiempo el empleado así lo coordinará con su supervisor inmediato.

B. El día fijado para atender la querrela en el Comité de Conciliación; el (las) empleado y el (los) delegados tendrán tiempo para testificar ante dicho Comité. La comparencia del empleado deberá ser requerida, justificada y certificada por el Comité de Conciliación. De no estar presente el Director, el Supervisor inmediato tomará la acción correspondiente a los efectos de cumplir con esta cláusula.

Sección 8 La Comisión reconoce el derecho legal que tiene un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio,

cuyos derechos civiles han sido violados en un caso de discrimen, de recurrir a los tribunales o al proceso de quejas y agravios. Una vez el empleado escoja los tribunales para elevar sus planteamientos no tendrá la oportunidad de traer estos a la consideración del Procedimiento de Quejas y Agravios, a menos que sea ordenado por el tribunal a agotar dicho proceso.

**Sección 9** Todas las querellas deben ser resueltas utilizando el procedimiento descrito a continuación. Las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento para adelantar la solución final de la querella o someterla a arbitraje de forma directa. Las partes se esforzarán en solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella a nivel jerárquico más bajo de la organización donde ocurrió la controversia. En caso de que el director del centro del trabajo o el comité de conciliación no resolvieran la querella dentro del plazo provisto, la misma pasará al próximo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Todo miembro de la unidad apropiada está obligado a utilizar este procedimiento.

## **Sección 10 Pasos del Procedimiento**

### **Inciso 10.1 Paso 1 Director del Centro del Trabajo**

1. La Unión, cualquier empleado o grupo de empleados, que se considere perjudicado por alguna acción de la Comisión, deberá presentar su queja a través del Delegado, por escrito, al Director de su centro de trabajo, dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio o queja con copia a la Oficina de Asuntos Laborales o funcionario designado.
2. El Director del centro de trabajo y el supervisor del empleado se reunirán con el querellante y con el Delegado para discutir y analizar la querella para tratar de resolverla. El Supervisor tendrá hasta siete (7) días laborables a partir de recibir la querella, para contestar la misma. La contestación a dicha querella se hará por escrito, entendiéndose que las partes suscribirán una certificación sobre el resultado de dicha reunión con copia a la Unión y a la Oficina de Asuntos Laborales o funcionario designado.
3. De resolverse satisfactoriamente para todas las partes, éstas suscribirán una certificación sobre los acuerdos alcanzados con copia a la Unión y a la Oficina de Asuntos Laborales o funcionario designado.

### **Inciso 10.2 Paso 2 Comité de Conciliación**

1. En caso de que el Director del Centro de Trabajo no resuelva en el primer paso, conteste dicha queja, agravio o reclamación, o si habiendo contestado, a juicio del empleado, Delegado o la Unión dicha contestación o posición no fuera satisfactoria; el empleado o grupos de empleados, a través de un delegado u oficial de la Unión radicará, por escrito su queja ante el Comité de Conciliación, 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 hechos, fundamentos y argumentos que sustenten la misma. El Comité de Conciliación recibirá, registrará, custodiará y decidirá sobre los casos radicados ante su consideración.
2. El Comité estará compuesto por dos (2) oficiales de la Unión y dos (2) oficiales de la Comisión. Dicho Comité realizará dos (2) reuniones dentro del periodo de quince (15) días para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la querrela, queja, agravio o reclamación de existir alguna. Las reuniones solo se pondrán suspender por causa debidamente justificada por acuerdo entre sus integrantes y se suspenderán con notificación previa no menos de 24 horas antes de la fecha de la reunión. La programación de la reunión suspendida se hará dentro de un término de 24 horas.
3. Las partes firmarán una certificación sobre el resultado de la reunión de conciliación y la misma formará parte del expediente del caso. Las querellas o casos se verán en orden de fecha en que fueron radicados a menos que por consideraciones extraordinarias las partes acuerden darle prioridad a alguna otra.
4. Los miembros del Comité coordinará todo lo relacionado con las convocatorias de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este paso.
5. Terminada la última reunión, el Comité tendrá siete (7) días laborables para resolver las querellas.

### **Inciso 10.3 Paso 3 Arbitraje**

1. De no resolverse satisfactoriamente la controversia en los pasos anteriores, las partes, individualmente o conjuntamente procederán a radicar por escrito la solicitud de arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en un periodo no mayor de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que se suscribió la certificación del caso.
2. La parte que radique la querrela ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público tendrá la obligación de notificar a la otra parte, con copia de dicha querrela según dispuesto por esta.
3. Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje de conformidad con las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.
4. El laudo que el árbitro emita será final, obligatorio y conforme a derecho. Nada de lo aquí dispuesto faculta el árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio Colectivo.

### **ARTICULO XIII (13) Procedimientos Disciplinarios**

- Sección 1 Una vez terminada una investigación y la Agencia determine iniciar un procedimiento disciplinario se formularán cargos específicos por escrito, incluyendo las disposiciones alegadamente infringidas, los hechos que motivan la misma, la sanción que se pretende imponer y las advertencias legales. Dicha notificación se hará al empleado y a la unión no más tarde de treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha en que la Autoridad Nominadora tenga conocimiento oficial del correspondiente informe que da lugar a los cargos.
- Sección 2 La Comisión 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.
- Sección 3 No se aplicarán acciones disciplinarias a ningún empleado dos (2) veces por los mismos hechos, transacción o evento ocurridos en la misma fecha.
- Sección 4 La Comisión 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 debe llevarse durante horas laborables.

Sección 5 Las partes expresan su total compromiso de cumplir con las responsabilidades establecidas en este Artículo en el manejo y trámite de una queja.

Sección 6 La Comisión se compromete a atemperar sus manuales y reglamentos a lo acordado en este Convenio.

#### **ARTICULO XIV (14)** **Delegados y Representantes de la Unión**

Sección 1 La Unión tendrá derecho a nombrar (1) delegado en propiedad y (1) alterno en cada región o centro de trabajo. En el caso de la Oficina Central se nombrarán cuatro (4) delegados en propiedad y cuatro (4) alternos. Los delegados alternos sustituirán al delegado en propiedad cuando éste no esté disponible.

Sección 2 Designación, funciones y responsabilidades de los delegados

Inciso 2.1 Los delegados representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre la Comisión y sus representantes, en aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

Inciso 2.2 Los delegados representarán y orientarán a los empleados de la Unidad Apropriada, velarán por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo y asistirán a los empleados unionados en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones. El representante del patrono informará al empleado afectado de su derecho a estar representado por un delegado. De igual manera, se reconoce el derecho del empleado de invocar su derecho a estar representado por su Delegado o Representante de la Unión. Cuando el empleado indique que no quiere representación del delegado o Representante de la Unión, el empleado hará constar por escrito su renuncia a este derecho. De surgir esta situación, el Delegado podrá solicitar participar de la reunión para fines de interpretación del Convenio Colectivo. Cuando se trate de medidas disciplinarias y el empleado renuncie a su derecho a

estar representado por un delegado, se continuará el proceso sin el delegado.

Inciso 2.3 Se le concederá al delegado en propiedad o al alterno de estar sustituyendo al delegado en propiedad, una (1) hora durante tiempo laborable y podrá solicitar tiempo adicional de ser necesario al director de su oficina, sin afectar en forma alguna ningún tipo de beneficio ni su salario para atender asuntos relacionados con trámites y representación de querellas o para discutir con funcionarios de la Comisión asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio o para comunicar al patrono y sus representantes información proveniente del sindicato. En el caso específico de colocar anuncios u otra información en los tabloneros de edictos, designados para este propósito a la Unión, tendrá un periodo de quince (15) minutos.

Inciso 2.4 Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesitan 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 agencia. El Delegado informará y coordinará con el director de su oficina esta salida y su propósito, antes de así hacerlo. En caso de necesitar un tiempo adicional al periodo de una (1) hora dispuesto en el inciso anterior, lo solicitará al director de su oficina.

Sección 3 Ambas 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 4 La Comisión se compromete a proveerle al Representante de la Unión o Delegado, que esté investigando o procesando una querrella, el uso de un lugar apropiado para poder reunirse con los empleados, así como el acceso al uso de la fotocopiadora, teléfono y fax.

Sección 5 La Comisión se compromete a que los empleados, cuya presencia sea necesaria y justificada, reciban tiempo libre acordado con paga durante sus horas de trabajo en que participen: de vistas en el proceso de quejas y agravios, reuniones entre la Unión y el patrono para modificar acuerdos suplementarios que surgen durante el término de este Convenio, o para participar en asuntos de interés

común en las relaciones obrero-patronal. Esos empleados podrán participar en esas reuniones en calidad de representantes, delegados, testigos, querellantes.

- Sección 6 Cuando los Delegados u Oficiales de la Directiva de la Unión necesiten ausentarse de su área o centro de trabajo con el propósito de atender un asunto comprendido dentro de sus funciones, según definidas en este artículo, se le concederá una (1) hora para realizar la tarea sin afectar su salario y sin cargo a ninguna licencia. En caso de necesitar un tiempo adicional al periodo de una (1) hora dispuesto en este inciso, lo solicitará al director de su oficina.
- Sección 7 La Comisión reconocerá que los Delegados y Delegados Alternos de la Unidad Apropriada, que la Unión haya informado por escrito previamente a la Comisión o su Representante.
- Sección 8 La Comisión reconoce que los empleados afiliados al sindicato tienen derecho a participar, durante horas de trabajo, y con paga durante medio (1/2) día laboral cada seis (6) meses de actividades convocadas por la Unión.
- Sección 9 Los miembros de la Directiva de la Unión tendrán el derecho siempre y cuando medie coordinación previa con el Director de la oficina, a tiempo libre con paga para participar de actividades sindicales bonafide, como son: las reuniones del sindicato, las reuniones de Comités de la Unión en el ámbito local, regional o nacional, los talleres, seminarios y congresos de capacitación sindical, negociaciones colectivas y negociación y ajuste en la administración del convenio, convenciones y asambleas nacionales e internacionales. El tiempo libre solicitado no podrá ser utilizado en forma negativa para el expediente del empleado.

#### **ARTICULO XV (15) Derechos de la Unión**

- Sección 1 La Comisión reconoce que el derecho de acceso a cualquier unidad de la agencia a los representantes de Unión para llevar a cabo actividades relacionados con la administración del Convenio, previa coordinación con la Comisión.
- Sección 2 El Presidente de la Unión coordinará con la Comisión un salón de reunión para el uso del sindicato y sus afiliados el día de la reunión con cinco (5) horas de anticipación a la fecha de su celebración.

Sección 3 La Comisión reconoce el derecho de la Unión a orientar aquellos nuevos empleados; que una vez aprobado el periodo probatorio pasen a formar parte de la Unidad Apropriada.

Sección 4 La Comisión reconoce, que durante situaciones de emergencia que afecten la salud y seguridad de los miembros de la unidad apropiada, el sindicato podrá llevar a cabo una reunión de sus miembros para prevenir, resolver o clarificar la situación.

Sección 5 La Comisión proveerá espacio en los tablones de edictos de la Oficina Central y en cada Oficina Regional, para acceso a dicho tablón se coordinará con el funcionario designado.

En estos espacios se fijarán anuncios sobre:

1. Convocatorias a reuniones y asambleas de la unión que indique fecha, sitio y hora y de dicha actividad.
2. Nombramientos de delegados y Comités.
3. Resultado de negociaciones, elecciones o asuntos que constituyan proyectos comunes de la Comisión y la Unión.
4. Actividades sociales, sindicales recreativas, educativas y culturales.
5. Laudos emitidos por la Comisión de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

Sección 6 Se conviene que los avisos que se fijen no contendrán material político, religiosos o que propenda a difamar o denigrar la imagen de la Comisión o sus funcionarios.

#### **ARTICULO XVI (16) Derechos Reservados de la Comisión**

Sección 1 La Unión reconoce que en el ejercicio de las facultades que le confiere el Ordenamiento Jurídico de Puerto Rico a la Comisión de Servicio Público, éste retiene y retendrá el control exclusivo de todo lo concerniente a la dirección, operación, manejo y administración de la agencia, tal como lo dispone la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, según enmendada.

Sección 2 Lo anterior no constituirá una limitación a que los miembros de la Unidad Apropriada cuestionen las decisiones que entiendan menoscaban los derechos de los empleados o sea contraria a este

Convenio, en cuyo caso se utilizará el Procedimiento de Quejas y Agravios descrito en este Convenio.

- Sección 3 El Director o Supervisor inmediato será la persona responsable de dirigir, supervisar y evaluar a los miembros de la Unidad Apropiada, ningún empleado o miembro de la Unidad Apropiada actuarán en tal capacidad.

#### **ARTICULO XVII (17)** **Contabilidad de Tiempo Límite**

- Sección 1 El tiempo límite en todos los procedimientos de este Convenio, 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, fax o entrega personal.
- Sección 2 En el caso del correo regular, se comienza a contar a partir de tres (3) días laborables luego del unionado recibir la comunicación certificada.

#### **ARTICULO XVIII (18)** **Expediente de Personal**

- Sección 1 El expediente de personal oficial de cada uno de los miembros de la Unidad Apropiada será el expediente existente bajo la custodia en la Oficina de Recursos Humanos en la Oficina Central de la Comisión.
- Sección 2 Todo empleado tendrá derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes de la Comisión. El empleado deberá radicar la solicitud de examen del expediente por lo menos con tres (3) días de antelación a la fecha en que se propone revisarlo. En el caso de que el empleado está incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente a la revisión del expediente, éste podrá delegar en un familiar o su representante legal autorizado. En el caso de incapacidad mental, la persona que sea designada tutor por el Tribunal, o la persona que lo represente deben presentar la Sentencia del Tribunal a los efectos de su designación como tutor.
- Sección 3 Los empleados podrán obtener copia certificada de los documentos contenidos en sus expedientes. 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

certificada del documento solicitado, previo el pago de 15¢ (quince centavos) por página, por concepto del costo de reproducción.

Sección 4 El empleado 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. De no estar de acuerdo con algún documento en su expediente agotará los remedios que se establecen en el Convenio para su reclamación.

Sección 5 La Comisión podrá hacer referencia en cualquier caso que envuelva acción disciplinaria contra un empleado, a documentos disciplinarios que envuelvan amonestación formal. Entiéndase, amonestación escrita, reprimenda escrita o suspensión de empleo y sueldo. Podrá además la Comisión hacer referencia a documentos relacionados a' ausencias sin autorización (A.S.A). Sólo se tomarán en cuenta aquellas amonestaciones formales dentro del término de tres (3) años anteriores a la fecha de la comisión u omisión de hechos imputados. Del empleado resultar exonerado de los hechos imputados, se eliminará de su expediente cualquier documento relacionado al mismo.

#### **ARTICULO XIX (19)**

##### **Procedimientos en las Transacciones de Personal**

Sección 1 La Comisión se compromete, a notificar por escrito, al empleado y a la Unión, en un término de treinta (30) días naturales (1 vez al mes), cualquier transacción de personal que esté involucrado. Esta información será a través de la Oficina Central. Esta sección aplica sin limitarse a las siguientes transacciones de personal: ascensos, descensos, traslados, reubicaciones, bonificaciones, incentivos de productividad, ajustes al salario, pasos por mérito, despidos, reducción de personal, re-empleo, transferencias, licencias, regreso de licencias y suspensiones.

Sección 2 La Unión podrá radicar quejas, querellas o reclamaciones a través del Procedimiento de Quejas y Agravios, acordadas por las partes relacionadas con estos asuntos, en representación de los empleados de la Unidad Apropiada.

#### **ARTICULO XX (20)**

##### **Clasificación y Retribución de Puestos**

Sección 1 El miembro de la Unidad Apropiada que entienda que sus derechos han sido afectados en materia de clasificación y retribución podrá someter su querella al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio.

Sección 2 Cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada, en su carácter personal o a través de su representante sindical, podrá meter una solicitud en la que expondrá por escrito todos los hechos y razones que a su juicio justifiquen su solicitud de revisión de clasificación. El empleado que en su carácter personal someta una solicitud deberá notificar a su delegado.

Inciso 2.1 La solicitud será sometida al Supervisor inmediato para que la revise y anote sus comentarios. El Supervisor tendrá cinco (5) días laborables para enviar la solicitud y sus comentarios a la Oficina de Recursos Humanos. El Supervisor devolverá al empleado copia de estos documentos.

Inciso 2.2 La Oficina de Recursos Humanos hará la investigación que estime pertinente y notificará por escrito su decisión al empleado solicitante y a la unión dentro de un término no mayor de veinte (20) días laborables a partir de la fecha en que reciba la solicitud de revisión.

Inciso 2.3 a) El empleado, miembro de la Unidad Apropriada, que no quedará satisfecho con la decisión de la Oficina de Recursos Humanos, podrá pasar al paso 3 del Procedimiento de Quejas y Agravios no más tarde de quince (15) días laborables después de la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos notifique su decisión.

b) El empleado, miembro de la Unidad Apropriada, a través del representante de la Unión, podrá someter su reclamación al Procedimiento de Quejas y Agravios si la Oficina de Recursos Humanos no emite una decisión dentro del término de veinte (20) días laborables a partir de que reciba la solicitud.

Sección 3 La Comisión se compromete a tomar las medidas necesarias para facilitar el estudio de clasificación que realizará la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según lo establecido en la Ley 103 del 25 de mayo de 2006.

**ARTICULO XXI (21)**  
**Reclutamiento y Selección**

- Sección 1 El reclutamiento y la selección del personal de la agencia se hará con atención al principio de mérito dispuesto en la Ley 184, del 3 de agosto de 2004 y la Ley 103 del 2006, mientras esté vigente.
- Sección 2 Las normas de reclutamiento se revisarán para atemperarlas a la actualidad en el campo laboral.
- Sección 3 La Comisión colocará las convocatorias en todos los tablones de edictos, en la Oficina de Recursos Humanos y estará disponible en la página electrónica de la agencia y en la del gobierno. Previa solicitud, se le hará llegar una copia al representante de la Unión.
- Sección 4 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que solicite en una convocatoria tendrá el derecho de recibir de parte de la Comisión una notificación escrita en respuesta a su petición. En los casos en que un empleado no sea escogido para pertenecer al registro de elegibles, la notificación establecerá las razones para esa decisión. Dicha notificación se hará dentro de los próximos quince (15) días laborables siguientes a la determinación. En esta notificación se le advertirá al empleado que podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio de no estar de acuerdo. De radicarse una querella, durante el proceso de dilucidar la misma se discutirán las razones que tuvo la agencia para su determinación.
- Sección 5 Cuando un miembro de la Unidad Apropriada presente una querella relacionada con el Registro de Elegibles, en caso de que sea necesario, el mismo estará a la disposición de los miembros del Comité de Conciliación para poder cotejare información pertinente en la resolución de la querella durante el proceso de quejas y agravios.
- Sección 6 Cualquier miembro de la Unidad Apropriada que entienda que sus derechos han sido afectados por los procedimientos que se incluyen en este artículo, podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios.
- Sección 7 Todo integrante de la Unidad Apropriada 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 laborables. En esta notificación se le advertirá al empleado que podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio de no estar de acuerdo.

- Sección 8 La selección de candidatos para cubrir puestos a cubrirse, se hará por medio del Registro de Elegibles.
- Sección 9 Serán empleados irregulares y transitorios aquellos que emplee la Comisión para realizar labores de emergencia por un periodo de tiempo que no excederá los cientos ochenta (180) días calendario en un puesto determinado. De extenderse el nombramiento irregular o transitorio más allá de lo aquí dispuesto, la Comisión podrá crear un puesto y lo llenará con un empleado regular siguiendo los procedimientos dispuestos por este Convenio Colectivo. Al reclutar empleados irregulares, la Comisión notificará a la Unión las circunstancias que justifican su nombramiento. La Comisión estará exenta cuando el empleado irregular o transitorio esté cubriendo un puesto de una licencia reconocida, en el Convenio Colectivo o Reglamento de la Agencia.

**ARTICULO XXII (22)**  
**Puestos Vacantes**

- Sección 1 La Comisión se compromete a someterle a la Unión el número de puestos vacantes de la Unidad Apropiada, por centro de trabajo, treinta (30) días después de la firma del Convenio Colectivo. La Unión se compromete en someter toda la información que tenga al respecto.
- Sección 2 La Antigüedad del solicitante, según definida en el presente Convenio Colectivo, será considerada por la Comisión como uno de los criterios rectores para seleccionar la persona que cubrirá un puesto vacante.
- Sección 3 La Comisión no llevará a cabo el nombramiento de ningún candidato a puestos vacantes o de nueva creación, comprendido dentro de la Unidad Apropiada sin haber publicado el puesto vacante mediante Convocatoria. Mediante solicitud, la unión recibirá copia de dicha convocatoria.
- Sección 4 Una vez publicada una Convocatoria para un puesto vacante dentro de la Unidad, la Comisión no podrá modificar los requisitos mínimo requeridos en la misma, durante el proceso de adjudicación del puesto.
- Sección 5 La Comisión no obligará a ningún miembro de la Unidad Apropiada a realizar, de manera adicional, las tareas de un puesto vacante, sin descartar la posibilidad de que un empleado, de manera

voluntaria y sin mediar coacción por parte del patrono, acceda a realizar dichas tareas de modo voluntario.

Sección 6 Nada de lo antes dispuesto podrá ir en contra de las disposiciones de la Ley Núm. 103 del 25 de mayo de 2006.

### **ARTICULO XXIII (23) Evaluaciones y Periodo Probatorio**

Sección 1 El periodo probatorio es el término de tiempo durante el cual un empleado, al ser nombrado en un puesto, se encuentra en periodo de adiestramiento y prueba, sujeto a evaluaciones periódicas en el desempeño de sus deberes y funciones.

Sección 2 El periodo probatorio abarcará un ciclo completo de las funciones del puesto. Este no será menor de tres (3) meses ni mayor de un (1) año, excepto en el caso en que la ley orgánica de la Comisión disponga un periodo de duración distinta, con un ciclo de trabajo más extenso. Se utilizarán formularios oficiales diseñados para este fin y las evaluaciones que se hagan serán discutidas con los empleados. La acción final se le notificará por escrito al empleado por lo menos diez (10) días antes de su efectividad.

Sección 3 Todo aspirante a ocupar un puesto regular que esté dentro de la Unidad Apropiaada tendrá derecho a un periodo probatorio por clase.

Sección 4 Toda persona seleccionada o ascendida para ocupar un puesto regular de carrera y los empleados incluidos en la Unidad Apropiaada y cubierto por este Convenio, tendrá derecho al periodo probatorio, después del cual se le emitirá un nombramiento regular. Este nombramiento será emitido una vez el empleado apruebe el periodo probatorio, al cual se le acreditará como antigüedad el tiempo que el empleado haya venido desempeñado satisfactoriamente los deberes del puesto de manera transitoria o interina.

Sección 5 Si por causa ajena a la voluntad del empleado o como consecuencia de un embarazo, el periodo probatorio es interrumpido, el empleado reanudará el periodo probatorio restante una vez regrese a las funciones del puesto para las que fue reclutado.

Sección 6 Durante el periodo probatorio, el supervisor inmediato es responsable de proveerle al empleado el adiestramiento y ayuda necesaria para el cumplimiento de sus deberes.

- Sección 7 Todas las evaluaciones serán discutidas con los miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio. Sus delegados podrán acompañarles durante la discusión de la evaluación.
- Sección 8 Cuando un miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio sea evaluado por más de un supervisor o tenga más de un supervisor durante su periodo probatorio, cada uno rendirá una evaluación por separado. La evaluación comprenderá el periodo bajo el cual el empleado ha estado bajo su supervisión.
- Sección 9 En caso de que el miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio no esté de acuerdo con la evaluación de su desempeño podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios que provee este Convenio.
- Sección 10 La separación de un empleado de la Unidad Apropiaada de su puesto en el transcurso o al final del periodo probatorio sólo cuando se determine que su progreso y adaptabilidad a las normas vigentes no han sido satisfactorios, luego de haber sido debidamente orientado y adiestrado. Si por su ejecución en el servicio y no por hábitos y actitudes, el empleado fuere separado del periodo probatorio e inmediatamente antes de este nombramiento hubiere servicio satisfactoriamente como empleado regular en otro puesto, tendrá derecho a que se reinstale en un puesto igual o similar al que ocupó con estatus regular.

#### **ARTICULO XXIV (24) Despidos o Cesantías**

- Sección 1 La Comisión se compromete a garantizar seguridad de empleo a todos los empleados de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio según dispuesto por la Ley de Personal.
- Sección 2 Antes de efectuar cualquier tipo de cesantías en la agencia, la Comisión agotará todas las alternativas a su disposición: reubicaciones, adiestramientos, licencias sin sueldo, entre otras.
- Sección 3 La Comisión acuerda utilizar como criterio principal para decretar cesantías el tiempo de servicio, de manera que la persona con menos tiempo será la primera en cesar. El orden de prelación en casos de cesantías es el siguiente: empleados por contrato, irregulares, transitorios en periodos probatorios excepto cuando el mismo es en ascenso de puesto y los regulares.
- Sección 4 A los fines de decretar cesantías se entenderá por antigüedad todo servicio prestado en el servicio público, computado de acuerdo a lo establecido en el convenio.

Sección 5 Las partes acuerdan que previo a decretar un plan de cesantías y durante la implantación del método correspondiente, se permitirá el acceso a la unión de toda la información que justifique el plan, de manera que pueda presentar objeciones y hacer recomendaciones.

Sección 6 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 de antelación. En dicha comunicación se incluirán las razones para dicha acción y las medidas tomadas para prevenirla o minimizarla.

## ARTICULO XXV (25)

### Ascensos

#### Sección 1 Definición

Significa el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones a 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 Comisión se compromete a proveer oportunidades y mecanismos para el ascenso de los empleados.

Sección 4 Al surgir una oportunidad de ascenso o de cubrir un puesto de nueva creación dentro de la Unidad Apropiada en la Comisión de Servicio Público se anunciará mediante convocatoria la cual se publicará en los tabloneros de edictos de la Comisión.

Al cubrir un puesto vacante o de nueva creación en la Comisión se le dará la oportunidad de competir a todos aquellos empleados cubiertos por este Convenio interesados en dicho puesto que hagan la solicitud correspondiente y cumplan con los requisitos establecidos. Una vez establecido el registro de ascenso correspondiente, se efectuará el mismo siguiendo este orden:

- a. Se le dará la oportunidad de competir en primera opción a todos los empleados cubiertos por este convenio colectivo interesados en dicho puesto que hagan la solicitud correspondiente y cumplan con los requisitos establecidos.

- b. De no existir candidatos cualificados dentro de la Comisión, la convocatoria se abrirá para el público general.

Sección 5 El Registro de Elegibles para la clase de puesto en cuestión se constituirá en estricto orden descendente utilizando la puntuación obtenida por cada candidato, para eso la Comisión tomará en consideración la preparación académica y la experiencia adicional relacionada al puesto. En caso de que dos (2) o más candidatos observen igual capacidad e idoneidad de puntuación para el puesto, la antigüedad será uno de los factores rectores a ser considerados para incluir al candidato en la Certificación de Elegibles.

Sección 6 Una vez se sirva la Certificación de Elegibles y efectuadas las entrevistas, en caso de igualdad de condiciones, la Comisión considerará la antigüedad como uno de los factores rectores en la selección para cubrir el puesto vacante.

Sección 7 La Comisión reservará la plaza ocupada por cualquier empleado ascendido por el término de periodo probatorio de la plaza de ascenso. El empleado ascendido podrá regresar a su plaza reservada si no aprueba el periodo probatorio de la plaza ocupada en ascenso así como también podrá regresar a la misma voluntariamente en cualquier momento dentro del término de dicho periodo probatorio. Al regresar a su plaza anterior el empleado retendrá todos los beneficios que disfrutaba antes de producirse el ascenso.

De regresar a su plaza anterior o no aprobar el periodo probatorio, el empleado perderá su lugar en el registro de ascensos.

Sección 8 Todo empleado ascendido cumplirá con el periodo probatorio asignado a la clase de puesto a la cual haya sido ascendido. Se podrá separar de un puesto a un empleado de carrera durante o al final de su periodo probatorio, cuando se determine que su progreso y adaptabilidad a las normas vigentes no han sido satisfactorios, luego de haber sido debidamente adiestrado y orientado. Si por su ejecución en el servicio y no por hábitos y actitudes, el empleado fuere separado del periodo probatorio e inmediatamente antes de ese nombramiento hubiese servido satisfactoriamente como empleado regular en otro puesto, el empleado tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto igual o similar al que ocupó con estatus regular.

Sección 9 Los empleados representados por este Convenio 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 10 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.

## **ARTICULO XXVI (26)**

### **Traslados**

#### **Sección 1 Definición**

Significa el cambio de un(1) empleado(a) de un puesto a otro en la misma clase o a un puesto en otra clase con funciones de nivel similar para el cual se haya provisto la misma retribución mínima, siempre que el empleado reúna los requisitos para el puesto al que ha de ser trasladado.

#### **Sección 2 Fundamentos para los traslados**

El traslado podrá efectuarse a solicitud de(la) empleado(a), para beneficio de éste(a), o respondiendo a necesidades de la Administración en situación, tales como las siguientes:

Inciso 2.1 Cuando exista la necesidad de recursos humanos adicionales para atender nuevas funciones o programas, o para la ampliación o continuación de los programas que ésta desarrolla.

Inciso 2.2 Cuando se determine que los servicios de un(a) empleado(a) pueden ser utilizados más provechosamente debido a sus conocimientos, experiencia, destreza o cualificaciones especiales, particularmente en casos donde éste ha adquirido más conocimientos y desarrollado mayores habilidades como consecuencia de adiestramientos.

Inciso 2.3 Cuando se determine rotar personal para que se adiestre en otras áreas.

Inciso 2.4 Por una necesidad del servicio, siempre y cuando no se afecten los derechos adquiridos del empleado.

### Sección 3 **Ámbito de los Traslados**

Se podrán efectuar traslados de empleados(as) dentro de una misma unidad o entre unidades de trabajo de la Comisión conforme a las normas aplicables para los traslados.

### Sección 4 **Norma para los traslados**

Las siguientes normas regirán los traslados:

- Inciso 4.1 Los traslados no se utilizarán como medida disciplinaria ni podrá hacerse de manera arbitraria, ni resultar oneroso al(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada.
- Inciso 4.2 En cualquier caso de traslado, el(la) empleado(a) de la Unidad Apropiada deberá reunir los requisitos para el puesto al cual sea trasladado(a).
- Inciso 4.3 Cuando el traslado sea un puesto en otra clase dentro de la Unidad Apropiada, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, deberá aprobar el examen correspondiente para la clase y estará sujeto(a) al periodo probatorio. Cuando el traslado responda a necesidades del servicio, se podrá obviar el periodo probatorio.
- Inciso 4.4 La Comisión reservará la plaza ocupada por cualquier empleado trasladado por un término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha de efectividad del traslado. Durante cualquier momento del término, el empleado tendrá derecho a que se le reinstale a la plaza reservada al solicitarlo voluntariamente. El empleado retendrá todos los beneficios que disfrutaba antes de producirse el traslado.
- Inciso 4.5 Al empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada se le informará por escrito sobre el traslado. Como norma general, la notificación al(la) empleado(a) deberá hacerse treinta (30) días consecutivos de antelación.
- Inciso 4.6 Al notificar a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada sobre la decisión de traslados dentro de la Unidad Apropiada por necesidad del servicio, deberá advertírsele sobre su derecho a acudir al procedimiento de quejas y agravios establecido en este Convenio. Esta acción no tendrá

efecto de detener la determinación de traslado de la Autoridad Nominadora.

Inciso 4.7 En caso en que el empleado radique una querrela por motivo de un traslado por necesidad del servicio, la misma deberá resolverse antes de que sea efectivo el traslado. Esta querrela deberá ser radicada dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de haber sido notificado el traslado.

Sección 5 Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase el estatus de los (as) empleados(as) permanecerá inalterado y no será necesario un periodo probatorio.

Sección 6 Cuando la solicitud de traslado sea a petición del(la) empleado(a) la Administración atenderá la misma en el orden en que los miembros de la Unidad Apropriada lo soliciten por escrito, excluyendo aquellos casos por acomodo razonable y en casos en que surjan necesidades de servicio que coincidan con una solicitud de traslado pendiente.

Sección 7 La Administración notificará al empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada su determinación sobre una solicitud de traslado dentro del término de treinta (30) días, luego de recibir la misma.

Sección 8 El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que haya sido notificado(a) de la negativa de la determinación a una solicitud de traslado, tendrá derecho a solicitar la reconsideración de la misma entre un término de diez (10) días laborables luego de la notificación. En casos en que el empleado no esté de acuerdo con la determinación final, podrá acudir directamente al segundo paso del procedimiento de quejas y agravios.

## **ARTICULO XXVII (27) Empleados Transitorios**

Sección 1 La Comisión reconoce la importancia de lograr que los empleados que en la actualidad ocupan puestos transitorios puedan llegar a ser empleados regulares.

Sección 2 A esos efectos, si mediante legislación se dispone el convertir a los empleados transitorios en empleados regulares con puestos de carrera, la Comisión se compromete a actuar diligentemente en cumplimiento de la misma.

Sección 3 Dado ese caso, todo empleado transitorio que a la fecha de vigencia de este Convenio haya estado ocupado el mismo puesto o

realizado las mismas tareas por un periodo de tiempo de seis (6) meses, se convertirá en empleado regular, siempre que cumpla con los requisitos de la plaza o según disponga la ley.

### **ARTICULO XXVIII (28)** **Antigüedad**

- Sección 1 La antigüedad se define como el tiempo interrumpido que un(a) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropriada haya prestado servicios en la Comisión de Servicio Público. Disponiéndose que para efectos de decretar cesantías y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, para determinar antigüedad se considerará todo el servicio prestado en la Comisión de Servicio Público.
- Sección 2 Para realizar transacciones de personal que conlleven cambios en funciones y/o en retribución, se tomarán en consideración los requisitos del puesto y las calificaciones de los solicitantes o empleados afectados. En igual de condiciones, la antigüedad será un factor a considerar.
- Sección 3 La antigüedad se perderá ya sea por destitución, renuncia o cesantía por justa causa. No se acumulará antigüedad durante el tiempo en que un empleado esté fuera del servicio público por la aplicación de una medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo, sí como tampoco el tiempo en que un empleado esté fuera del servicio público por una suspensión de empleo y no de sueldo (luego de que la determinación final sobre este asunto resulte en una aplicación de una medida disciplinaria) o cuando el empleado esté en licencia sin sueldo.
- Sección 4 La antigüedad no será interrumpida mientras un empleado se encuentre en licencia con sueldo.

### **ARTICULO XXIX (29)** **Reubicaciones**

- Sección 1 La Comisión tomará todas las medidas a su alcance para reubicar a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio en otro sitio o trabajo disponible antes de reducir el personal y aplicando las disposiciones de la cláusula de antigüedad y las secciones subsiguientes en este artículo.
- Sección 2 La Comisión podrá reubicar personal en puestos de igual, similar, superior o inferior categoría siempre que el empleado cumpla con los requisitos del puesto antes de iniciar un proceso de reducción de personal.

- Sección 3 Cuando la reubicación sea en un puesto de igual o similar categoría, el empleado retendrá su sueldo, status, antigüedad y su turno de trabajo.
- Sección 4 Cuando la reubicación sea en un puesto de inferior categoría, se seguirá las normas de ascenso establecidas en este Convenio.
- Sección 5 Cuando la reubicación sea a un puesto de superior categoría, se seguirá las normas de ascenso establecidas en este Convenio.
- Sección 6 Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio podrán ingresar en el Registro de Reubicación cuando no sea posible reubicarles o cuando a un empleado se le ofrezca reubicación en un puesto y no esté disponible o rehúse aceptar el puesto. El nombre de la persona será añadido al registro de reubicación de personal por clases de puestos. El Registro estará vigente por doce (12) meses.
- Sección 7 El registro de reubicación tendrá prioridad sobre los demás registros de elegibles. La Comisión agotará el registro de reubicaciones de personal por clases de puesto en primer término cuando sea necesario cubrir vacantes.
- Sección 8 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que haya sido reubicada por razón de que su puesto haya sido eliminado podrá solicitar el puesto que tenía anteriormente, si la Comisión crea el mismo nuevamente. La antigüedad será el criterio determinante en la medida que la plaza sea solicitada por más de un empleado que fuera reubicado.
- Sección 9 Cuando un empleado, miembro de la Unidad Apropriada se reintegre a sus labores del disfrute de algún tipo de licencia, se hará en el mismo puesto que desempeñaba al momento de salir en licencia.

**ARTICULO XXX (30)**  
**Condiciones y Facilidades de Trabajo**

- Sección 1 La Comisión mantendrá facilidades físicas y técnicas que permitan a los trabajadores cubiertos por este Convenio la realización plena de las tareas del Programa y en armonía con la filosofía del mismo. La Comisión cumplirá, además, con las disposiciones aplicables de las leyes y reglamentos estatales y federales administrados por el Departamento de Salud de Puerto Rico, OSHO, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y otras agencias, respecto a facilidades y condiciones de trabajo.

- Sección 2 La Comisión proveerá agua potable fría en cantidad suficiente a sus trabajadores.
- Sección 3 La Comisión habilitará un salón de descanso para los trabajadores de cada centro u oficina de trabajo, donde sea posible y las condiciones lo permitan.
- Sección 4 La Comisión mantendrá un botiquín de primeros auxilios, accesible al empleado en cada centro u oficina de trabajo. En el caso de la oficina central se proveerá por piso.
- Sección 5 En cada centro de trabajo se realizará un servicio de control de sabandijas (asperjación) cuando sea necesario. La Comisión realizará las gestiones posibles para realizar dichas actividades fuera de horas laborables.
- Sección 6 Cuando los servicios de luz se interrumpan por un periodo de más de dos (2) horas, y la Comisión no tenga o pueda proveer una fuente alterna de energía eléctrica o movilizar a los empleados a otra oficina dentro del mismo edificio de la Comisión, un representante de la Unión y uno del patrono se reunirán y coordinarán la acción a seguir, entre las cuales puede estar, sin limitarse, al regreso en un tiempo determinado y/o salida del centro de trabajo.
- Sección 7 Cuando los servicios de aire acondicionado se interrumpan por un periodo de más de dos (2) horas, y la Comisión no tenga o pueda proveer abanicos, unidades de aire acondicionado portátiles o algún otro de naturaleza análoga o pudiera movilizar a los empleados a otra oficina dentro del mismo edificio de la Comisión, un representante de la Unión y uno del patrono se reunirán y coordinarán la acción a seguir, entre las cuales puede estar, sin limitarse, al regreso en un tiempo determinado y/o la salida del centro de trabajo.
- Sección 8 Cuando los servicios de agua potable se interrumpan de forma continua, la Comisión tomará las medidas necesarias para mantener las condiciones en las áreas de trabajo limpias, incluyendo, pero sin limitarse, a proveer camiones de tanques cisterna o agua en envases. De interrumpirse el servicio de forma continua por un periodo de más de dos (2) días laborables, un representante de la Unión y uno del patrono se reunirán y coordinarán al acción a seguir, entre las cuales puede estar, sin limitarse, al regreso en un tiempo determinado y/o salida del centro de trabajo.

Sección 9 La Comisión tendrá visible un diagrama de Plan de Desalojo en cada centro de trabajo y Oficina Central.

**ARTICULO XXXI (31)**  
**Seguridad y Salud en el Trabajo**

Sección 1 Las partes acuerdan formar un Comité de Salud y Seguridad.

La composición del Comité será de un (1) miembro en representación de la Comisión y un (1) miembro 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.

Sección 2 El Comité considerará todos los factores de riesgo en las área de trabajo por iniciativa propia o porque hayan sido traídos ante su consideración y efectuará y dará seguimiento a las recomendaciones acordadas sobre medidas preventivas o soluciones finales para corregir las mismas.

Sección 3 La Comisión mantendrá los vehículos en buen estado de funcionamiento general, por otro lado el empleado es responsable de notificarle al supervisor inmediato de cualquier desperfecto del mismo. La Comisión se compromete a procurar la reparación del desperfecto. Si un vehículo no reúne los requisitos de salud y seguridad no se podrá obligar al empleado(a) a utilizar el mismo. Esta determinación la tomará el Comité de Salud y Seguridad de la Comisión.

Sección 4 Las partes acuerdan respetar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 5 Todo accidente de trabajo será notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, su supervisor, su representante sindical o persona con conocimiento de la situación, dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurra el mismo.

Sección 6 Los supervisores tendrán la obligación de informar al Comité de Salud y Seguridad de cualquier irregularidad que surja en las facilidades físicas que pongan en riesgo la salud y seguridad de los empleados. Esto luego de realizar gestiones para solucionar la situación.

- Sección 7 La Comisión concederá tiempo durante horas laborables a los integrantes 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.
- Sección 8 Para la salud y seguridad de los empleados, la Comisión evitará, en lo posible, ubicar sus oficinas en estructuras o edificios llamados "enfermos", según determinado por las autoridades correspondientes, como OSHA, Junta de Calidad Ambiental, entre otros.
- Sección 9 La Comisión se asegurará de que se corrija cualquier desperfecto en la estructura o el edificio donde ubiquen sus oficinas, que afecte la salud y seguridad de los empleados.
- Sección 10 Barreras Arquitectónicas: La Comisión habilitará sus estructuras y oficinas para darle acceso a los empleados y población con impedimentos.
- Sección 11 La Unión podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios, establecido en este Convenio, en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité o la Comisión. No obstante, las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo para la pronta atención y solución de estos asuntos.

**ARTICULO XXXII (32)**  
**Licencia Fondo del Seguro del Estado**

- Sección 1 **Licencia Fondo del Seguro del Estado**
- a) Cuando un empleado comprendido en la Unidad Apropiaada tenga que ausentarse por razones de accidente o enfermedad ocupacional, así certificada por el Fondo del Seguro del Estado, tendrá derecho a recibir la mitad (50%) de su sueldo regular por 20 días a partir del momento del accidente. El restante 50% del sueldo regular será adjudicado a cualquiera de las licencias acumuladas. Este beneficio se utilizará por cada caso radicado y certificado por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Luego de ser utilizado este beneficio, el restante será cargado a las distintas licencias.
  - b) Una vez el Fondo del Seguro del Estado emita una decisión, indicando que el empleado se encuentra en condiciones de volver a su trabajo, la Comisión lo reinstalará en su plaza con los aumentos y demás beneficios. El empleado deberá

reportarse al próximo día laborable a partir de la fecha en que haya sido dado de alta o autorizado a trabajar.

- c) Cuando un empleado sufra de una incapacidad certificada por el Fondo del Seguro del Estado de carácter temporero que le impida trabajar, la Comisión le reservará su empleo por el término que dure la incapacidad, hasta un máximo de un (1) año.
- d) El empleado acumulará las licencias por vacaciones y enfermedad durante el periodo que se encuentre disfrutando de la licencia ocupacional, según la reglamentación vigente, siempre y cuando se reintegre a su trabajo.

### **ARTICULO XXXIII (33)**

#### **Desarrollo de Personal y Oportunidades de Aprendizaje**

- Sección 1 La Comisión elaborará un plan anual de adiestramiento, capacitación y desarrollo profesional del personal para todos los trabajadores de acuerdo a su área de trabajo y enviará copia a la Unión tan pronto esté elaborado el mismo.
- Sección 2 La Comisión mantendrá en archivo un historial de adiestramiento y capacitación profesional del personal de cada empleado de manera que se desarrolle profesionalmente.
- Sección 3 La Comisión anunciará a los empleados miembros de la Unidad Apropiable las oportunidades de becas, licencias con o sin sueldo para estudios, seminarios o cursos cortos de corta o larga duración, oportunidades de paga de matrícula, pasantías e intercambios de personal dentro y fuera de Puerto Rico.
- Sección 4 La Comisión podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que se ha hecho uso indebido o fraudulento de la misma, podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias. En este caso el empleado vendrá obligado a rembolsar a la Comisión el total del dinero devengado por esta licencia.
- Sección 5 Los miembros de la Unidad Apropiable cubiertos por este Convenio podrán matricularse en cursos de mejoramiento profesional con o sin créditos que estén relacionados con las funciones que desempeñan.
- Sección 6 De la Comisión aprobar la matrícula asumirá los costos del pago de matrícula por dichos cursos o establecerá adiestramientos de mejoramiento profesional para todos los empleados, según la

necesidad de éstos, los recursos económicos disponibles y el beneficio para la Comisión y el empleado.

- Sección 7 La Comisión será responsable de adiestrar a los Inspectores de nuevo ingreso antes de enviarlos al campo o asignarles tareas sin la supervisión adecuada.
- Sección 8 La Comisión brindará educación a todos los Inspectores de la Unidad Apropriada. Entre los temas a tratarse se incluirán todas las franquicias reglamentadas por ésta.
- Sección 9 La Comisión creará un registro de adiestramientos que permita que todos los Inspectores de la Unión sean adiestrados por igual, según la necesidad y los recursos económicos de ésta. Dichos adiestramientos se ofrecerán de acuerdo a las eventualidades de la Comisión.
- Sección 10 La Comisión evaluará toda solicitud para los cursos o talleres de educación continuada y adiestramiento o las pruebas necesarias para que los miembros representados de la Unidad Apropriada puedan cumplir con los requisitos de sus gremios profesionales, incluyendo sin limitarse a la renovación de cualquier tipo de licencia o permiso para ejercer su profesión.
- Sección 11 La Comisión autorizará hasta dos (2) horas laborables trimestral para que los miembros de la Unidad Apropriada participen de un Programa de Educación coordinado por la Unión.

#### **ARTICULO XXXIV (34)**

##### **Equipo de Trabajo**

- Sección 1 A los fines de proveer los servicios de una manera adecuada, segura y eficiente, la Comisión proveerá el uniforme adecuado, equipo y materiales, si las necesidades del servicio así lo requieren, siempre y en tanto sean indispensables para realizar adecuadamente sus funciones sin riesgo para su salud y seguridad.

La Comisión proveerá pero no limitado a:

Una placa y credenciales  
Equipo para detectar escapes de gas  
Botas, macarrillas, guantes y capacetes.  
Computadoras  
Escritorios y sillas adecuadas  
Fax y materiales de oficina para uso oficial  
Fotocopiadoras para uso oficial  
Archivos para los Inspectores de Investigación

Gorras y chalecos de seguridad para los inspectores que operan turnos nocturnos

Cuchilla, espejo telescópico

Linternas para detectar números de motor, navaja para remover sello de inspección, termos para agua, carpas o toldos, mesas y sillas plegadizas para las intervenciones.

De crearse nuevas unidades de trabajo, la Comisión proveerá los equipos y materiales necesarios.

- Sección 2 Los empleados, como custodios del equipo de trabajo de la Comisión, deberán cuidar y usar correctamente, así como cumplir con las normas establecidas para garantizar su protección y deberán notificar a su supervisor inmediato tan pronto se percate de cualquier desperfecto, deterioro, desaparición o pérdida. En caso de terminación de empleo, el empleado devolverá dicha propiedad a la Comisión.
- Sección 3 Para mantener la salud y seguridad de los empleados la Comisión proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por ley o la reglamentación vigente tanto Estatal como Federal, que son necesarios para que los empleados cubiertos por este Convenio puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.
- Sección 4 La Comisión proveerá vehículos debidamente equipados para los inspectores de la Unidad Apropriadada que realicen intervenciones y operativos en el campo.
- Sección 5 La Comisión ni sus representantes requerirá a ningún empleado cubierto por este Convenio Colectivo a que realice labores sin contar con el equipo necesario según dispuesto en la Sección 1 o sustituto de los mismos para realizar sus labores o prestar los servicios.

#### **ARTICULO XXXV (35)**

##### **Uniformes**

- Sección 1 En aquellos puestos o clasificaciones de la Unidad Apropriadada donde se requiere el uso de uniforme, la Comisión proveerá libre de costos los mismos al empleado. La Comisión proveerá un (1) uniforme durante la vigencia del convenio colectivo.
- Sección 2 Cuando la Comisión decida requerir el uso de uniforme para un puesto o clasificación que anterior a la firma del Convenio no requería uniforme, le proveerá a los empleados de dicho puesto o

clasificación, los uniformes según lo establece la Sección 1 de este artículo.

Sección 3 La Comisión establecerá, mediante reglamento, un uniforme especial para los inspectores miembros de la unidad apropiada.

Sección 4 El empleado que reciba los uniformes será responsable de brindarles el aseo y el mantenimiento correspondiente, sin costo alguno para la Comisión.

### **ARTICULO XXXVI (36)**

#### **Jornada de Trabajo**

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 periodo de alimentos y los de descanso.

Sección 2 La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37½) en cinco (5) días de trabajo consecutivo.

Sección 3 Cualquier alteración que aumente la jornada regular de trabajo diaria o semanal se considerará tiempo extra y se compensará según se define en este Convenio.

Sección 4 Los trabajadores tendrán un periodo de gracia de diez (10) minutos por la mañana antes de que se le anote la tardanzas.

Sección 5 Todo empleado representado 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 6 Periodo de Merienda**

Todo miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio tendrá el beneficio de disfrutar de un descanso de quince (15) minutos entre cada bloque de cuatro (4) horas de trabajo consecutivo. El descanso se disfrutará en cualquier momento, entre la segunda y la tercera hora, de su bloque de cuatro horas de trabajo consecutivo en coordinación con el supervisor. El periodo de merienda se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo.

Sección 7 El horario de trabajo de todos los empleados representados en la Unidad Apropiada será el existente a la firma de este Convenio. En caso de que el empleado no esté de acuerdo con una posible modificación a su horario de trabajo, podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios descrito en este Convenio.

Este sólo podrá ser cambiado, previa discusión con la Unión, en situaciones de comprobada emergencia.

### **ARTICULO XXXVII (37)** **Horas Extra de Trabajo**

- Sección 1 Se entenderá por horas extras aquellas horas que el empleado trabaje en exceso de su jornada regular diaria o semanal o cuando se trabaje durante días feriados, días libres o cuando se trabaje durante el periodo de tomar alimentos.
- Sección 2 Cuando se anticipe la necesidad de trabajo extra o en proyectos especiales, el patrono procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de éstos, el patrono notificará con suficiente antelación y nunca menos de ocho (8) horas, la asignación de los turnos a los empleados de manera que se garantice que no sean los mismos empleados los que siempre trabajen extra, excepto en casos de emergencias o por causa fortuita o ajena a nuestro control, los cuales requieran trabajar de inmediato.
- Sección 3 Ningún empleado podrá ser penalizado por rehusarse a trabajar tiempo extra, excepto en casos de emergencias o por causa fortuita o ajena al control de la Comisión, los cuales requieran trabajar inmediatamente. Se entenderá que en situaciones de emergencia, la Comisión le proveerá al empleado la oportunidad de proteger su familia y su propiedad antes de requerir sus servicios. La Comisión utilizará el plan de emergencia que para estos fines tiene diseñado.
- Sección 4 En esta situación, del empleado no estar de acuerdo con trabajar horas extras, tendrá derecho a someter su querrela al Procedimiento de Quejas y Agravios.

### **ARTICULO XXXVIII (38)** **Dietas, Millaje y Alojamiento**

- Sección 1 La Comisión reconoce el derecho de los miembros de la Unidad Apropiada y pagará su compensación de dieta, millaje y alojamiento en aquellos casos en que se le requiera asistir a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo, fuera de su área de trabajo.
- Sección 2 Cuando un miembro de la Unidad Apropiada utilice su vehículo de motor privado para asuntos oficiales, la Comisión le compensará únicamente los gastos de dieta y millaje.

Sección 3 La Comisión reconoce el derecho que tiene un empleado de recibir su dieta diaria siempre que su periodo de almuerzo ocurra fuera de su área regular de trabajo.

Sección 4 El pago de millaje se compensará a razón de (.40) centavos por milla. Según dispone el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda. El pago se realizará en un término de cuarenta y cinco (45) días, según la disponibilidad de fondos.

Sección 5 El pago de dietas a los miembros de la Unidad Apropriada, para gastos de desayuno, almuerzo, comida y alojamiento se compensará de acuerdo a la hora de salida y regreso a su Centro de Trabajo, según sea el caso y siguiendo la siguiente tabla: (Según dispone el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda)

	<b>Partida antes de:</b>	<b>Regreso después de:</b>	<b>Pago:</b>
Desayuno	6:30 a.m.	8:00 a.m.	\$4.00
Almuerzo	12:00 m.	1:00 p.m.	\$8.00
Comida	6:00 p.m.	7:00 p.m.	\$9.00

Sección 6 **Viajes que requieren alojamiento**

Los miembros de la Unidad Apropriada representados por este Convenio que se le requiera viajar en asuntos oficiales fuera de Puerto Rico tendrán derecho al adelanto de los gastos de alojamiento cuando la actividad a participar se extienda por más de una noche. Según dispone el Reglamento del Departamento de Hacienda.

Sección 7 En estadías de una noche el empleado tendrá derecho a recibir un reembolso de los gastos de alojamiento incurridos mediante la presentación de las evidencias correspondientes o una certificación al efecto. Al determinar la estadía, el alojamiento se llevará a cabo en las facilidades del lugar donde se encuentren o en las facilidades de hotelería más cercanas. Según dispone el Reglamento del Departamento de Hacienda aplicable.

Sección 8 El reembolso de las dietas y millaje para los miembros de la Unidad Apropriada representados en este Convenio se realizará en cheque separado. De acuerdo al Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda.

**Sección 9 Cómputo del millaje**

Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla de Distancias en Millas entre los pueblos provista por el Departamento de Transportación y Obras Públicas.

**ARTICULO XXXIX (39)  
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 Comisión reconocerá que los días establecidos por el gobierno del Estado Libre Asociado serán los días libres con paga para los empleados cubiertos por este Convenio.
- Sección 3 La Comisión concederá dos (2) horas laborables el 1ro. de mayo de cada (Día Internacional de los Trabajadores) para que la Unión lleve a cabo charlas en cada región, centro de trabajo y oficina central sobre esta fecha histórica.
- Sección 4 Se concederá el día de cumpleaños libre con paga a todos los miembros de la Unidad Apropriada dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a esa fecha. De caer estos en días feriados, sábados o domingos, se correrá al próximo día laborable.
- Sección 5 Se considerará, además días feriados sin pérdida de paga alguna y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días que por proclamas del (la) Gobernador (a) de Puerto Rico o del Presidente de Estados Unidos o por ley, fueran declarados en lo sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico, siempre y cuando los mismos no sean para descontarse de la licencia ordinaria. Los mismos se acreditarán conforme las licencias correspondientes, según se disponga mediante Proclama u Orden Ejecutiva.

**ARTICULO XL (40)  
Plan Médico**

- Sección 1 Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Agencia hará el siguiente aumento a la aportación al plan médico, existente a la firma de este Convenio, para cubrir costos del plan médico:

a. 1 de enero de 2014

**Quince dólares (\$15.00) mensuales**

Todo plan médico y todo aumento 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 requieran mediante ley.

La Agencia presentará y defenderá ante la Asamblea Legislativa el presupuesto correspondiente a cada año fiscal y las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar los aumentos y beneficios aquí pactados.

- Sección 2 Si la Asamblea Legislativa o por Orden Ejecutiva o por ley se aprueba un aumento al plan médico en o antes de que ocurra lo pactado en la Sección 1 de este Artículo, para los empleados públicos, el mismo se otorgará a los miembros de la Unidad Apropiable conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos, atendiendo al proceso de asignación y distribución del Fondo General. De aprobarse algún aumento menor a lo establecido en la Sección 1 de este Artículo, la Agencia cubrirá la cantidad que falte hasta llegar a lo acordado en este Convenio. Si el Gobierno de Puerto Rico aumenta las asignaciones del Fondo General a la Agencia, de manera que los aumentos aquí acordados para cada uno de los años de vigencia del convenio puedan ser aumentados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos.
- Sección 3 La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura, la Oficina de Gerencia y Presupuesto y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.
- Sección 4 Si en el ejercicio de su facultad constitucional, la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada a planes médicos para que la Agencia cumpla con los aumentos acordados, tanto la Unión como la Agencia se reunirán una (1) semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura, para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con los aumentos pactados por no haber sido asignados del Fondo General. Las partes de no llegar a un acuerdo, someterán el asunto en controversia al procedimiento de arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público.

Sección 5 Si por legislación o por orden ejecutiva del gobernador se disponen aumentos a la aportación del plan médico para los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios colectivos en virtud de la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las contenidas en la Sección 1 de este Artículo, la aportación se aumentará hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación o decreto.

## ARTICULO XLI (41)

### Salarios

Sección 1 Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Agencia concederá a los Miembros de la Unidad Apropiaada que cualifiquen, los aumentos salariales que se indican a continuación:

- a. El primer aumento de salario será efectivo el 1 de julio de 2013 por la cantidad de ciento veinticinco dólares **(\$125.00)** mensual.
- b. El segundo aumento de salario será efectivo el 1 de julio de 2014 por la cantidad de ciento veinticinco dólares **(\$125.00)** mensual.

Todo salario y todo aumento 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 requieran mediante ley.

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

Sección 3 La Unión reconoce el planteamiento de la Agencia de que no cuenta con los recursos económicos necesarios para otorgar aumentos salariales durante los años fiscales 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, no obstante, si por legislación, concesión de la Rama Ejecutiva o alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico

durante los años fiscales 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 se concedieran aumentos salariales a los empleados públicos cubiertos por la Ley Número 45, según enmendada, dichos aumentos serán adjudicados a los miembros de la Unidad Apropiable según lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos.

Sección 4 Si la Asamblea Legislativa o por Orden Ejecutiva o por ley se aprueba un aumento salarial en o antes de que ocurra lo pactado en la Sección 1 de este Artículo, para los empleados públicos, el mismo se otorgará a los miembros de la Unidad Apropiable conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos, atendiendo al proceso de asignación y distribución del Fondo General. De aprobarse algún aumento menor a lo establecido en la Sección 1 de este Artículo, la Agencia cubrirá la cantidad que falte hasta llegar a lo acordado en este Convenio. Si el Gobierno de Puerto Rico aumenta las asignaciones aquí acordados para cada uno de los años de vigencia del convenio puedan ser aumentados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos.

Sección 5 La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura, la Oficina de Gerencia y Presupuesto y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.

Sección 6 Si en el ejercicio de su facultad constitucional, la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada a salarios para que la Agencia cumpla con los aumentos salariales acordados, tanto la Unión como la Agencia se reunirán una (1) semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura, para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con los aumentos pactados por no haber sido asignados del Fondo General. Las partes de no llegar a un acuerdo, someterán el asunto en controversia al procedimiento de arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público.

Sección 7 Si por legislación o por orden ejecutiva del Gobernador se disponen aumentos salariales para los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios

colectivos en virtud de la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las contenidas en la sección 1 de este artículo, la aportación se aumentará hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación o decreto.

#### **ARTICULO XLII (42)** **Diferenciales**

Sección 1 La Comisión otorgará compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado.

Sección 2 Los diferenciales se podrán conceder por:

A. Condiciones extraordinarias – situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones de su puesto.

B. Interinato – situación de trabajo temporera en la que el empleado desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. En este caso, será requisito las siguientes condiciones: haber desempeñado las funciones sin interrupción por 30 días o más; haber sido designado oficialmente a ejercer las funciones interinas por el Director del departamento u oficina y cumplir con los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente. El empleado interino podrá ser relevado del interinato en cualquier momento que así lo determine el Director del departamento u oficina. En tales circunstancias el empleado regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato, excepto cuando el empleado haya desempeñado funciones interinas de supervisión por 12 meses o más. En este caso, se le concederá un aumento salarial equivalente a un tipo retributivo en su puesto.

Sección 3 Ningún diferencial concedido podrá ser considerado como parte integral del sueldo regular del empleado para fines del cómputo para la liquidación de licencias, ni para el cómputo de la pensión de retiro.

#### **ARTICULO XLIII (43)** **Bono de Navidad**

Sección 1 Durante la vigencia del convenio colectivo, la Agencia concederá un Bono de Navidad a los miembros de la Unión Apropiaada

cubiertos por este Convenio Colectivo que cualifiquen, según se indica a continuación:

a) **(\$1,125.00)** pagadero antes del 15 de diciembre de 2013;

b) **(\$1,125.00)** pagadero antes del 15 de diciembre de 2014.

Todo bono de navidad y sus aumentos 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 requieran mediante ley.

Sección 2 La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa el presupuesto correspondiente a cada año que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar el bono de navidad y los aumentos pactados. La Agencia someterá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Dicho aumento será efectivo al momento de que el mismo sea aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa y firmado como parte del presupuesto por el Gobernador y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).

Sección 3 Si la Asamblea Legislativa o por Orden Ejecutiva o por ley se aprueba un aumento al bono de navidad en o antes de que ocurra lo pactado en la Sección 1 de este Artículo, para los empleados públicos, el mismo se otorgará a los miembros de la Unidad Apropiaada conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos, atendiendo al proceso de asignación y distribución del Fondo General. De aprobarse algún aumento menor a lo establecido en la Sección 1 de este Artículo, la Agencia cubrirá la cantidad que falte hasta llegar a lo acordado en este Convenio. Si el Gobierno de Puerto Rico aumenta las asignaciones del Fondo General a la Agencia, de manera que los aumentos aquí acordados para cada uno de los años de vigencia del convenio puedan ser aumentados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos.

Sección 4 La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las

agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.

Sección 5 Si en el ejercicio de su facultad constitucional, la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada a bonos de navidad para que la Agencia cumpla con los aumentos acordados, tanto la Unión como la Agencia se reunirán una (1) semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura, para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con los aumentos pactados por no haber sido asignados del Fondo General. Las partes de no llegar a un acuerdo, someterán el asunto en controversia al procedimiento de arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público.

Sección 6 Si por legislación o por orden ejecutiva del Gobernador se dispone alguna bonificación especial o bono de navidad para los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios colectivos en virtud de la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las contenidas en este Artículo, la aportación se aumentará hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación o decreto, conforme a la disponibilidad de fondos.

#### **ARTICULO XLIV (44) Bono de Ratificación**

Sección 1 A la firma de este Convenio Colectivo se les otorgará un bono de ratificación a todos los miembros de la Unidad Apropriada, que estén prestando servicios para la Agencia en puestos de carrera y que estén devengando salario para ello. Este bono no será recurrente y estará sujeto a las deducciones mandatorias de ley. La cantidad incluida en este bono será de **doscientos dólares (\$200.00)**. El mismo será pagadero no más tarde de cuarenta y cinco **(45)** días a partir de la firma de este Convenio.

Todo bono y todo aumento 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 requieran mediante ley.

## **ARTICULO XLV (45)**

### **Bono de Verano**

- Sección 1 La Agencia concederá un Bono de Verano de doscientos cincuenta dólares **(\$250.00)** efectivo el 1 de julio de 2012.
- Sección 2 La Agencia concederá un Bono de Verano de doscientos cincuenta dólares **(\$250.00)** efectivo el 1 de julio de 2013.
- Sección 3 La Agencia concederá un Bono de Verano de doscientos cincuenta dólares **(\$250.00)** efectivo el 1 de julio de 2014.
- Sección 4 Todo bono de verano y los aumentos que se vayan a otorgar 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 requieran mediante ley.

## **ARTICULO XLVI (46)**

### **Licencias**

La Comisión reconoce el derecho de los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por el Convenio a disfrutar de todas las licencias concedidas por las leyes del Estado Libre Asociado, leyes federales aplicables y los reglamentos de la Comisión que cubren a los miembros de la Unidad Apropriada.

#### **A. Licencia Sindical**

- Sección 1 A solicitud de la Unión, la Comisión de Servicio Público reconocerá una licencia sindical sin sueldo a un (1) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo.
- Sección 2 La Comisión reconocerá la anterior licencia hasta seis (6) meses durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. La Unión notificará a la Comisión toda información relativa al empleado que utilizará la licencia sindical y el tiempo se podrá utilizar en intervalos previamente acordados.
- Sección 3 La Comisión reintegrará al empleado en su puesto, en cualquier momento durante el disfrute de esta licencia, cuando éste lo solicite y recibirá todos los derechos que hubiese alcanzado antes de su reintegro. El empleado se reportará a su puesto el próximo día laborable, después del día en que deje de disfrutar la mencionada licencia sindical.

## **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 de sueldo por el periodo mínimo del servicio requerido, según dispuesto en la Ley Federal Núm. 103-353 del 13 de octubre de 1994, mejor conocida como "Employment and Reemployment Rights of Members of the Uniformed Services".
- Sección 2 Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar luego de finalizar el periodo que su juramento inicial le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia. El empleado permanecerá en el registro de elegibilidad de la Comisión por un espacio de un (1) año.
- Sección 3 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que sea llamado a prestar servicio temporeros a la Guardia Nacional de Puerto Rico o a 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 en un año natural, según dispuesto en el Código Militar de Puerto Rico, Ley 62 del 23 de junio de 1969.
- Sección 4 La totalidad del periodo de treinta (30) días referido en la Sección 3, podrá utilizarse para prestar servicios militares como parte del entrenamiento anual, para asistir a escuelas militares o para prestar servicios intermitentes a las Fuerzas Militares de Puerto Rico o a la Reserva, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América.
- Sección 5 Cuando dicho servicio militar activo federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días laborables, se le concederá una licencia sin sueldo por el periodo de la activación. En la alternativa, si así lo solicita el empleado miembro de la Unidad Apropriada, se le podrá cargar dicho exceso de los treinta (30) días laborables a la licencia de vacaciones que tenga acumulada a esa fecha.
- Sección 6 El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar con sueldo. La misma se le acreditará una vez se reinstale. En aquellos casos en que la licencia militar sea sin sueldo, el empleado no acumulará licencia de vacaciones ni de enfermedad.

Sección 7 Al solicitar una licencia militar el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud.

Sección 8 Al concluir con el servicio militar activo, el empleado tendrá derecho a que se le reinstale en el puesto que ocupaba o a uno similar, si concurren las siguientes condiciones:

- a. Haber sido licenciado honrosamente
- b. Radicar solicitud de reingreso de acuerdo a lo establecido por ley
- c. Estar física y mentalmente capacitado para desempeñar los deberes del puesto
- d. No haber cometido delito alguno de acuerdo a lo establecido por ley

Sección 9 La Comisión podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha hecho uso indebido o fraudulento de la misma, podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias. En este caso se obliga al empleado reembolsar a la Comisión el total del dinero devengado por esta licencia.

### **C. Licencia con Fines Judiciales**

Sección 1 Todo miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por el Convenio que sea citado para comparecer ante un tribunal de justicia, fiscalía o cualquier foro cuasi-judicial, incluyendo los organismos administrativos de una agencia gubernamental como testigo o perito, relativo al desempeño de sus funciones oficiales, tendrá derecho a disfrutar de esta licencia por el tiempo que estuviese ausente del trabajo con motivo de tales citaciones.

Sección 2 El empleado deberá presentar y someter a la Comisión una certificación de comparecencia(s).

Sección 3 A estos empleados no se les reducirá su paga ni se le limitará su licencia de vacaciones.

Sección 4 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 5 De no someter la certificación solicitada, la Comisión podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso

indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

Sección 6 Cuando el empleado sea citado para comparecer como acusado o como parte interesada antes dichos organismos, no se le concederá este tipo de licencia. Por parte interesada se entenderá la situación en que comparece en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal. En tales casos, el tiempo que utilicen se cargará a la licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se le concederá a discreción de la Comisión una licencia sin sueldo por el periodo para estos fines.

#### **D. Licencia para el Servicio de Jurado**

Sección 1 Todo empleado miembro de la Unidad Apropiaada a quien le sea requerido por un Tribunal de Justicia servir como jurado, tendrá derecho a disfrutar de una licencia con sueldo para estos propósitos. La Comisión se reserva el derecho de solicitar al Tribunal de Justicia que excuse la comparecencia del empleado por razones de servicio.

Sección 2 El empleado acumulará licencia de vacaciones y enfermedad mientras disfruta de la licencia aquí referida. La misma se le acreditará una vez se reinstale.

Sección 3 Cuando un miembro de la Unidad Apropiaada estuviere disfrutando de esta licencia y sea excusado por el Tribunal por un periodo de un (1) día o más, éste deberá reintegrarse inmediatamente a sus labores. Cuando el empleado haya sido excusado y así certificado por el tribunal por razón de agotamiento físico atribuible a su servicio como jurado por razón de sesiones de larga duración o nocturnas se le cargará este periodo a su licencia de enfermedad. En el caso de que no tenga licencia de enfermedad acumulada, se le cargara a su licencia de vacaciones regulares.

Sección 4 Al solicitar una licencia para el servicio de jurado, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden del Tribunal de Justicia que ha requerido su servicio.

#### **E. Licencia para Fines Funerales**

Sección 1 La Comisión concederá a todo miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por el Convenio una licencia funeral de tres (3) días sin cargo a ninguna de las licencias acumuladas cuando el fallecimiento ocurra en Puerto Rico. En caso de que el

fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropiable cubierta por este Convenio tendrá derecho a utilizar tres (3) días adicionales con carga a la licencia de vacaciones regulares acumuladas.

Dicha licencia se podrá disfrutar a partir de la fecha de fallecimiento de cualquiera de sus padres (biológicos o adoptivos), cónyuge, abuelos, hijos (biológicos o adoptivos), hermanos, suegros, tía o tío.

- Sección 2 En caso de que necesite tiempo adicional, el tiempo se concederá con cargo a licencia de vacaciones regulares o tiempo compensatorio que tenga el empleado.
- Sección 3 El empleado deberá acreditar mediante evidencia, a saber acta de defunción, esquela, tarjeta de la funeraria, declaración jurada o cualquier otro documento fehaciente que certifique la muerte y la relación familiar con la persona fallecida.
- Sección 4 De no someter la evidencia, la Comisión podrá corroborar el uso de la misma y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

#### **ARTICULO XLVII (47)** **Licencia de Maternidad**

- Sección 1 La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio.
- Sección 2 Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada pueda disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.

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

- Sección 3 Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.
- Sección 4 La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (1)) semanas de descanso post-partum a que tiene derecho.
- Sección 5 De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-partum por un periodo de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.
- Sección 6 Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que extienda el periodo de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las seis (6) semanas de descanso post-partum a partir de la fecha de alumbramiento.
- Sección 7 En el caso que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del periodo post-partum, la Comisión deberá concederle una licencia por enfermedad. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia por vacaciones. En el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones, se le pondrán ceder días por otros empleados o concederle una licencia sin sueldo hasta que se recupere. La solicitud de esta licencia deberá estar acompañada de una certificación médica que acredite dicha situación que inhabilita a la empleada a regresar al trabajo una vez ha disfrutado del periodo post-partum.
- Sección 8 En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.
- Sección 9 La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que

regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.

- Sección 10 La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no está matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal.
- Sección 11 En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.
- Sección 12 La empleada embarazada o que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación a la agencia sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.
- Sección 13 La licencia de maternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencias por enfermedad y a las empleadas que estén en licencia sin sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.
- Sección 14 En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de Licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del periodo post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del niño(a), por cuanto no se da la necesidad de atención y cuidado del recién nacido que justificó su concesión. En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.
- Sección 15 Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado. Tampoco, se le asignarán turnos nocturnos a partir del séptimo (7) mes de embarazo.

Sección 16 La agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación correspondiente. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el periodo de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia de maternidad no disfrutada.

Sección 17 La Comisión podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación con veinte (20) días de anticipación a la fecha de iniciar su licencia por maternidad. De surgir una situación que adelante la fecha programada el pago se tramitará a partir de la fecha en que esto ocurra.

#### **ARTICULO XLVIII (48)**

##### **Licencia Especial con Paga para la Lactancia**

Sección 1 La Comisión otorgará cincuenta (50) minutos a dos (2) periodos de veinticinco (25) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres trabajadoras que laboran a tiempo completo, para lactar o extraerse la leche materna por un periodo de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones. La Comisión proveerá un lugar habilitado a la madre lactante para la extracción y almacenamiento de la leche materna en su centro de trabajo.

#### **ARTICULO XLIX (49)**

##### **Licencia por Paternidad**

Sección 1 La licencia por paternidad comprenderá el periodo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.

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

Sección 3 El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la mayor brevedad posible someterá el certificado de nacimiento.

Sección 4 Durante el periodo de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo.

- Sección 5 En el caso de un empleado con status transitorio, la licencia por paternidad no excederá del periodo de nombramiento.
- Sección 6 La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.
- Sección 7 El empleado que, junto a su cónyuge, adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de quince (15) días, a contar a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito.
- Sección 8 En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días.
- Sección 9 Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado, en los casos en que aplique, y que no ha incurrido en violencia doméstica, delito de naturaleza sexual y maltrato de menores. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a tales fines, el cual contendrá, además, la firma de su cónyuge.
- Sección 10 Aquel empleado que, individualmente adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de ocho (8) semanas, a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito.
- Sección 11 En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días.
- Sección 12 Al reclamar este derecho el empleado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica, ni delito de naturaleza sexual, ni maltrato de menores.

## **ARTICULO L (50)** **Licencia Regular de Vacaciones**

### **Sección 1 Definición**

La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado temporariamente de las labores que desempeña para proporcionarle un periodo anual de descanso en beneficio de la salud, porque las jornadas de trabajo regulares pueden llegar a producir fatiga mental y física que quebrantan el vigor del organismo y lo exponen a dolencias y enfermedades.

- Sección 2 Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia regular a razón de dos y medio (2½) días por cada mes de servicio.
- Sección 3 Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.
- Sección 4 Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a disfrutar de treinta (30) días laborables de vacaciones y de forma consecutiva cada año. Sin embargo, el empleado estará obligado a disfrutar de por lo menos cinco (5) de esos días laborables de vacaciones en forma consecutiva más el exceso acumulado sobre sesenta (60) días al 31 de diciembre de cada año, durante el transcurso de cada año natural, excepto en aquellos casos donde el empleado solicite disfrutar las mismas de forma interrumpida.
- Sección 5 No se le interrumpirá o reprogramará el disfrute de licencia regular de vacaciones a ningún empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio. Solo podrá hacerse excepción por necesidad del servicio. De interrumpir las vacaciones regulares el empleado acumulará tiempo y medio al tiempo compensatorio.
- Sección 6 La Comisión formulará un plan de vacaciones cada año natural y en coordinación con los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio y sus respectivos supervisores, que establezca el periodo dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones. El plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al plan.

- Sección 7 La Comisión formulará y administrará el plan de vacaciones armonizando las observaciones, las recomendaciones y preferencias de los empleados con las necesidades del servicio, de modo que éstos no pierdan licencia de vacaciones al finalizar el año natural y disfruten de su licencia regular de vacaciones anualmente.
- Sección 8 La Comisión le informará el balance de vacaciones acumuladas a todos los miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio dos (2) veces al año. En caso de cualquier error de cálculo se podrá corregir la información por iniciativa de cualquiera de las partes.
- Sección 9 La Comisión evaluará, de así solicitarlo el empleado, conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, siempre y cuando el empleado tenga balance acumulado para cubrir el periodo de licencia.
- Sección 10 La Comisión podrá anticipar la licencia regular a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio que lo solicite y haya trabajado para la agencia por más de un (1) año, hasta un máximo de treinta (30) días laborables.
- Sección 11 Todo empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio que se le anticipe licencia regular vendrá obligado a trabajar el equivalente al periodo necesario para acumular el tiempo anticipado. 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 reembolsar en dinero a la Comisión el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir. En caso de que el día se conceda oficialmente por el Gobierno de turno, ese día se cargará a licencia acumulada y el restante que acumule será acreditado al balance que adeuda.
- Sección 12 Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio se encuentra utilizando su licencia regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera de servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.
- Sección 13 En aquellos casos en que se haga efectiva una proclama u orden administrativa del Gobernador de Puerto Rico concediendo tiempo oficial, la misma será aplicable a todo empleado miembro de la

Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que se encuentre en uso de licencia regular. Cuando el empleado se encuentre disfrutando de sus vacaciones regulares se le extenderá el periodo de sus vacaciones por el tiempo oficial concedido.

**Sección 14** Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular podrá solicitar que el periodo de enfermedad le sea acreditado a su licencia acumulada por enfermedad. El empleado deberá evidenciar dicha enfermedad mediante la presentación de un certificado médico.

**Sección 15** En caso de muerte del empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos, según conste en la correspondiente Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por el Tribunal competente. Cuando los herederos del empleado no reclamen la liquidación mediante la presentación de dicha resolución dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del empleado, la Comisión procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.

**Sección 16** Si hay dos (2) o más intereses de empleados en conflictos en cuanto a la fecha para tomar vacaciones, tendrá preferencia el empleado con más antigüedad en el primer año. De ahí en adelante se hará en forma alternada. Si un empleado no está de acuerdo con la determinación, podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio.

**Sección 17 Cesión de Licencia Acumulada**

Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio tendrán el derecho de autorizar a la Comisión la cesión de algunos días de su licencia de vacaciones acumulada, a favor de otros empleados de la Comisión. La misma estará conforme a las disposiciones que establece la Ley 44 del 22 de mayo de 1996, según enmendada, Ley de Cesión de Licencia de Vacaciones.

**ARTICULO LI (51)  
Licencia por Enfermedad**

**Sección 1** Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de servicio.

- Sección 2 Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de noventa (90) días por enfermedad que acumulen sobre el máximo permitido por la Ley Núm. 156 del 20 de agosto de 1996. El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado no más tarde del 31 de marzo de cada año.
- Sección 3 La licencia por enfermedad se utilizará: 1) cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas; 2) cuando tenga que atender una situación de salud de sus hijos, cónyuge y los padres, cuando éstos últimos sean parte del núcleo familiar del empleado.
- Sección 4 En caso de ausencia por enfermedad, será obligación del empleado someter un certificado médico justificativo de las ausencias, según lo dispuesto en el tercer párrafo del Manual de Procedimientos y Normas Internas de la Comisión de Servicio Público referente a: La Jornada de Trabajo y Asistencia del 21 de mayo de 1991.
- Sección 5 En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, pudiere utilizar la licencia regular que tenga acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.
- Sección 6 El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignado el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado ni por los días feriados.
- Sección 7 Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se encuentra utilizando su licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia autorizada.
- Sección 8 La Comisión podrá anticipar la licencia por enfermedad a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que lo solicite presentando justificación hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables.
- Sección 9 Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá

obligada a trabajar el equivalente al periodo necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el periodo, el empleado no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio de forma voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a reembolsar en dinero a la Comisión el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 10 La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de (90) días laborables al finalizar cada año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier otro año natural.

## **ARTICULO LII (52)** **Licencia para Estudios o Adiestramiento**

### **A. Licencia con Sueldo para Estudios**

Sección 1 Los empleados en uso de licencia con sueldo para estudios recibirán el sueldo total o parcial, según se determine en forma correlativa a los niveles de sueldo, o a los costos, los estudios, a la situación económica de los empleados y a la mejor utilización de los fondos públicos.

Sección 2 La Comisión podrá corroborar el uso de esta Licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar un proceso de medidas disciplinarias.

### **B. Licencia sin Sueldo para Estudios**

Sección 1 Los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio podrán solicitar una licencia sin sueldo para estudios y así posibilitar su mejoramiento profesional, personal o funcional.

Sección 2 La licencia puede ser de un periodo de un (1) año prorrogable.

Sección 3 Se podrá regresar al servicio antes de vencer la licencia siempre que se radique la petición de reinstalación.

Sección 4 La Comisión estudiará y determinará si procede la concesión de la licencia solicitada de acuerdo a las necesidades del servicio y los mejores intereses del desarrollo personal y profesional del empleado. La Comisión le informará al empleado su decisión no más tarde de sesenta (60) días antes de la fecha en que se pida se haga efectiva la licencia solicitada.

Sección 5 Todo empleado en disfrute de Licencia sin Sueldo para Estudios se reintegrará a su puesto y presentará evidencia de sus estudios al terminar los mismos.

### **C. Licencia con Sueldo para Estudios de Corta Duración**

Sección 1 Los adiestramientos de corta duración se concederán a los miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio por un término no mayor de cuatro (4) meses con el propósito de recibir adiestramiento práctico o realizar estudios académicos que los preparen para el mejor desempeño de las funciones correspondientes a sus puestos. El (los) curso (s) deben tener relación con las tareas asignadas al personal bajo este Convenio y certificadas como necesarias por la Oficina de Recursos Humanos de la Comisión.

Sección 2 Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio interesados en adiestramientos de corta duración, radicarán la solicitud pertinente con por lo menos cuarenta y cinco (45) días laborables de anticipación a la fecha de comienzo del curso.

Sección 3 La Comisión y la Unión estudiarán la petición y determinará si procede la concesión del adiestramiento solicitado de acuerdo a las necesidades del servicio, el mejor interés del desarrollo personal y profesional de los empleados y los recursos disponibles.

Sección 4 Cuando a un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio se le autorice un adiestramiento de corta duración se le concederá una licencia con sueldo mientras dure el curso. Los sueldos de estos empleados estarán sujetos a descuentos y deducciones por ley o por este Convenio previamente aceptadas por el empleado.

Sección 5 El empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio se reintegrará a su puesto al terminal el curso con todos sus derechos como si hubiera estado prestando servicios regulares.

### **ARTICULO LIII (53) Licencias Especiales con Sueldo**

#### **A. Licencia para la Representación del País**

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

- Sección 2 La Comisión concederá esta licencia en aquellos casos en que un miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio ostente la representación oficial de Puerto Rico en olimpiadas, convenciones, certámenes y otras actividades similares.
- Sección 3 La licencia se extenderá por el periodo que comprenda dicha representación, la preparación personal inmediata a su acuartelamiento incluyendo el periodo de tiempo que requiera el viaje de ida y vuelta para asistir a la actividad.
- Sección 4 Todo empleado para concederle esta licencia, debe presentar a la Comisión, con por lo menos diez (10) días de antelación, el documento certificado que le acredite para representar a Puerto Rico, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando.
- Sección 5 La licencia será aprobada por el Presidente de la Comisión y/o representante autorizado.
- Sección 6 La Comisión podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

## **B. Licencia Deportiva**

- Sección 1 La licencia deportiva se concederá a todo empleado certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales, incluyendo justas interagenciales o mundiales. El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas competentes.
- Sección 2 La Comisión reconocerá que los empleados deportistas disfrutarán de una licencia deportiva especial de hasta quince (15) días laborables por año. Estos días será acumulables, hasta el máximo de treinta (30) días, según dispone la Ley Número 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada.
- Sección 3 Los empleados deportistas podrán ausentarse de sus empleos hasta treinta (30) días laborables al año y sin descuento de sus haberes. Cuando el empleado no cuente con los días de licencia deportiva acumulados, los días en exceso le serán descontados de su licencia de vacaciones, según dispone la Ley Número 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada.

Sección 4 Todo empleado para concederle esta licencia, debe presentar a la Comisión, con por lo menos diez (10) días de antelación, el documento certificado, suscrito por un representante autorizado de una de las federaciones adscritas al Comité Olímpico de Puerto Rico, que le acredite para representar a Puerto Rico, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando.

Sección 5 La licencia será aprobada por el Presidente de la Comisión y/o representante autorizado.

Sección 6 La Comisión podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

### **C. Licencia con Paga para Atletas, Técnicos y Dirigentes**

Sección 1 La Comisión concederá una licencia con paga a atletas, técnicos y dirigentes deportivos para cumplir con las exigencias del entrenamiento, su preparación y la formación requerida para la competencia.

Sección 2 La licencia se concederá con base de tiempo libre suficiente durante el horario regular de las labores del empleado.

Sección 3 La licencia se extenderá al máximo del tiempo límite necesario, según certificado y suscrito por un representante autorizado de una de las federaciones adscritas al Comité Olímpico de Puerto Rico, para que el empleado aproveche su entrenamiento o formación al máximo en las instalaciones dispuestas para competencias de esta naturaleza incluyendo, sin limitarse al Albergue Olímpico.

### **D. Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en caso de Desastres**

Sección 1 La Comisión concederá una licencia con paga a todo empleado miembros de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Administración de Desastres de Puerto Rico y 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 Comisión lo siguiente:**

- a. Evidencia oficial de que pertenece a los cuerpos voluntarios de la Defensa Civil, Agencia Estatal para el Manejo de Emergencia o Administración de Desastre de Puerto Rico y agencias similares. Posterior a la prestación de los servicios voluntarios deberá someter certificación acreditativa de los servicios prestados y periodo 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 la Sección 2, pero por razón de la emergencia se integre a una de ellas en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a la Comisión certificación acreditativa de los servicios prestados y periodos de tiempo por el cual sirvió con la agencia.

**Sección 3** La licencia se extenderá por el periodo de tiempo que el empleado preste los servicios de forma voluntaria y durante la vigencia de la situación de emergencia.

**Sección 4** Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres y así haya sido declarada por Orden Ejecutiva del Gobernador o el Presidente de Estados Unidos.

**Sección 5** La Comisión podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

**E. Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana**

**Sección 1** Los miembros de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio 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 desastres.

**Sección 2** El periodo de la licencia se extenderá hasta treinta (30) días calendarios en un periodo 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 Comisión lo siguiente:
- a. Evidencia oficial de que pertenece al cuerpo de voluntario de la Cruz Roja. Posterior a la presentación de los servicios voluntarios, deberá someter certificación de la Cruz Roja, acreditativa de los servicios prestados y periodo de tiempo por el cual prestó los mismos.
  - b. En el caso en que no pertenezca a la Cruz Roja, pero por razón de la emergencia se integre con la Cruz Roja en prestación de servicios de emergencia, deberá someter al Departamento de Certificación de la Cruz Roja acreditativa de los servicios prestados y periodos de tiempo por el cual sirvió.
- Sección 6 De no someter la certificación solicitada, la Comisión podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que habido uso indebido o fraudulento podría imponerse medidas disciplinarias.

#### **F. Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo**

- Sección 1 La Comisión concederá licencia con tiempo laborable cualquier miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que lo solicite, para tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que ha sido citado de forma oficial con relación a una oportunidad de empleo en el Servicio Público.
- Sección 2 El empleado deberá someter certificación de que asistió a la entrevista.
- Sección 3 La Comisión podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

### **G. Licencia con Paga para Vacunar a los Hijos y Donación de Sangre**

- Sección 1 La Comisión concederá una licencia con tiempo laborable a todos los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos 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 hijo.
- Sección 3 La licencia será hasta un máximo de cuatro (4) horas semestrales dentro de un año natural. Lo anterior podrá extenderse en situaciones en que al empleado (a) le sobrevenga una complicación durante la sangría o esta se efectuó fuera de su área de trabajo.
- Sección 4 El empleado tiene que presentar la evidencia correspondiente de que donó sangre y el tiempo que permaneció en la sangría.
- Sección 5 La Comisión podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

### **J. Licencia para la Renovación de Licencia de Conducir**

- Sección 1 Todo empleado(a) cubierto por este Convenio Colectivo podrán utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, para renovar su licencia de conducir y sacar marbete.
- Sección 2 Para hacer uso de este beneficio el empleado(a) deberá presentar la evidencia acreditativa de haber estado realizando las gestiones necesarias a su supervisor inmediato.

### **K. Licencia para atender asuntos relacionados con Pensión Alimentaria**

- Sección 1 Cualquier empleado(a) cubierto por este Convenio Colectivo dispondrá de hasta doce (12) horas anuales sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, para comparecer ante el tribunal o a las oficinas de la Administración para el Sustento de Menores (ASUME) con relación a reclamos o ajustes de la pensión alimentaria de sus hijos.
- Sección 2 Para ser acreedor de este beneficio, el empleado(a) deberá notificar la ausencia con antelación a su supervisor inmediato y

presentar posteriormente evidencia acreditativa de su comparecencia al tribunal o las oficinas de ASUME.

## **ARTICULO LIV (54) Licencias sin Sueldo**

### **A. Licencias sin Sueldo**

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

Sección 2 La Comisión reconoce el derecho de obtener licencias sin sueldo a los miembros de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que lo soliciten por escrito.

Sección 3 Las licencias sin sueldo en general podrán concederse por un espacio de tiempo de un (1) año consecutivo, exceptuando las limitaciones establecidas o los derechos otorgados en otras secciones de este Convenio o leyes habilitadoras, siempre y cuando exista expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo. A discreción de la Comisión y mediante análisis de cada caso por la Oficina de Recursos Humanos de la Comisión, dicho término 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:

Inciso 4.1 Prestar servicios en otras agencias del gobierno.

Inciso 4.2 Para proteger el status o derechos de un empleado (reclamación de incapacidad al Sistema de Retiro, mantener tratamiento médico en el Fondo del Estado, entre otros).

Inciso 4.3 A la madre, luego del nacimiento de un hijo.

Inciso 4.4 Para cuidar hijos, padres, madres, cónyuges por razones de impedimentos o enfermedad.

Sección 5 Las licencias sin sueldo se podrán extender. En los siguientes casos se considerará prioritaria la solicitud de extensión:

Inciso 1 Mayor capacitación del empleado

Inciso 2 Protección o mejoramiento de la salud del empleado

Inciso 3 Necesidad de retener al empleado para beneficio de la Comisión

Inciso 4 Ayuda a promover un programa de gobierno.

Inciso 5 Cuando continuar prestando servicios en otra agencia redundaría en beneficio del interés público.

Inciso 6 Cuando está pendiente una determinación final del Fondo del Seguro del Estado en caso de un accidente ocupacional.

Inciso 7 Cuando está pendiente una determinación final del Sistema de Retiro.

Sección 6 Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo no acumularán antigüedad durante el periodo de la Licencia, pero mantendrán la ya adquirida antes del disfrute de esta licencia.

Sección 7 La Comisión podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

## **B. Licencia por Enfermedad Prolongada**

Sección 1 En caso de que un miembro de la Unidad Apropiada cubierto(a) por este Convenio padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo y agote su licencia de enfermedad, el empleado(a) cualificará para la cesión de días de licencia de vacaciones acumulada por parte de sus compañeros(as) de trabajo, según lo establece la Ley 44 del 22 de mayo de 1996. De persistir la condición, luego de agotado el tiempo cedido, la Comisión le concederá hasta un máximo de dieciocho (18) días, conforme al procedimiento descrito en el artículo de Licencia por Enfermedad.

Sección 2 El empleado retendrá su estatus mientras se encuentre en uso de la licencia.

- Sección 3 Al concluir su licencia, los empleados miembros de la Unidad Apropriadada cubierta por este Convenio se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia. Disponiendo que del empleado ser acreedor de los derechos concedidos por la Ley A.D.A, se procederá de acuerdo a ésta.
- Sección 4 La Comisión podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

### **C. Licencia Médico Familiar**

- Sección 1 Todo miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio tendrá derecho a recibir una licencia médico familiar sin sueldo para cuidar a un hijo recién nacido, tramitar una adopción o crianza, para cuidar a su cónyuge, hijo o hija, padre o madre que tenga una condición de salud grave o para atender 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 Federal de Licencia Familiar y Médica de 1993, según enmendada.
- Sección 3 La Comisión podrá corroborar, el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

### **ARTICULO LV (55) Centro Cuidado Diurno**

- Sección 1 La Comisión de Servicio Público reconoce la política pública del Gobierno de Puerto Rico de proteger el desarrollo de nuestros niños, particularmente aquellos de edad pre-escolar proveyendo las oportunidades y mecanismos necesarios para su desarrollo físico y mental según establecida en la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, conocida como "Ley para la Creación de Centro de Cuidado Diurno para Niños de los Departamentos, Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico", según enmendada.
- Sección 2 A estos efectos la Comisión asumirá un costo hasta un máximo de sesenta dólares (\$60.00) mensuales por hijo(a) en edad pre-escolar para el pago del centro de cuidado seleccionado por el miembro de la Unidad Apropriadada.

Sección 3 Los Centros de Cuidado Infantil seleccionados deberán estar certificados por el Departamento de la Familia o el Departamento de Educación. El miembro de la Unidad Apropriada presentará evidencia del pago realizado a la Comisión de Servicio Público.

Sección 4 Si por legislación se concede alguna aportación patronal para asumir costos de centros de cuidado de niños a los empleados públicos cubiertos por la Ley 45, supra, que sean mayores a los convenios en este Artículo, las aportaciones aquí estipuladas se ajustarán a lo dispuesto mediante legislación.

**ARTICULO LVI (56)**  
**Reconocimiento por Años en la Agencia y**  
**por Servicio Público de Excelencia**

Sección 1 Cada vez que un empleado cubierto por este Convenio cumpla con un ciclo de tres (3) años de servicio a la agencia, calculando a partir de la fecha de su nombramiento hasta su jubilación, tendrá derecho a disfrutar de un (1) días libre sin cargo a licencia alguna. El empleado podrá señalar el día en consulta con su supervisor inmediato.

Sección 2 A su vez, la Comisión reconocerá la excelencia del servicio de todos los empleados otorgándole una bonificación de cien dólares (\$100).

Sección 3 El bono antes mencionado se pagará dentro de los próximos treinta (30) días siguientes a partir del 1 de mayo de 2007.

**ARTICULO LVII (57)**  
**Labor Interina**

Sección 1 El interinato es una situación de trabajo temporera en la cual el empleado miembro de la Unidad Apropriada, (luego de ser designado por escrito por la Autoridad Nominadora), desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad.

Sección 2 El empleado tiene que cumplir con los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeñará interinamente.

Sección 3 La Comisión notificará por escrito al empleado miembro de la Unidad Apropriada y a la Unión sobre la designación oficial del interinato.

- Sección 4 El empleado podrá ser relevado del interinato por justa causa en cualquier momento cuando así lo determine la Autoridad Nominadora.
- Sección 5 El empleado designado por escrito por la Autoridad Nominadora para ocupar interinamente todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupe en propiedad y haya desempeñado las funciones sin interrupción por treinta días o más, recibirá pago por labor interina a partir del día 31 después de haber comenzado el interinato.
- Sección 6 La Comisión discontinuará el pago por labor interina, luego que el empleado haya sido relevado del interinato por la Autoridad Nominadora. El empleado regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que corresponde al mismo.
- Sección 7 El tiempo servido en el interinato se acreditará como parte de los requisitos al competir para puestos similares en ascensos.
- Sección 8 Cuando un empleado se le designa a realizar tareas interinamente el trabajo de un empleado que ocupa un puesto superior al de su nombramiento, tendrá derecho a recibir una cuantía no menor a la diferencia entre la clase de puesto que ocupa el empleado y aquella que ocupará interinamente.
- Sección 9 Al empleado que haya desempeñado funciones interinas de supervisión por (12) meses o más y regrese a su puesto oficial de carrera, se le concederá un aumento salarial equivalente a un tipo retributivo en su puesto oficial de carrera.
- Sección 10 Ningún pago por labor interina podrá ser considerado como parte integral del sueldo regular del empleado para fines del cómputo para la liquidación de licencias, ni para el cómputo de la pensión de retiro.

**ARTICULO LVIII (58)**  
**Patrono Sucesor**

- Sección 1 Este Convenio obligará a los patronos sucesores o cesionarios de la Administración de la Comisión a cumplirlo. Ninguna disposición, estipulación u obligación contenida en este Convenio será afectada, modificada, alterada o en forma alguna cambiada como resultado de cualquier cambio en la organización interna de la Comisión o de cualquier cambio en la situación legal de la propiedad o gerencia de la Comisión.

Sección 2 En caso de cesión, división o reestructuración de la Comisión se tomará en consideración el Convenio Colectivo para que los sucesores tengan en cuenta las disposiciones del mismo y las estipulaciones u obligaciones que surjan del mismo.

Sección 3 En caso de cualquier adscripción administrativa por orden ejecutiva o por Ley de cualquier agencia, oficina, corporación o entidad pública que el gobierno efectúe para cobijar bajo esta Comisión, las partes acuerdan radicar la debida solicitud de Clarificación de Unidad Apropriadada ante la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

#### **ARTICULO LIX (59) Salvedad**

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

Sección 2 Las partes acuerdan reunirse en un plazo de diez (10) días después de tener conocimiento de que una parte del Convenio fue declarada nula, inconstitucional o que está en conflicto o sea incompatible con alguna ley, para discutir, de ser necesario, una nueva disposición, que una vez aprobada pasará a formar parte del Convenio con toda fuerza y vigor.

#### **ARTICULO LX (60) Disposiciones Generales**

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

Sección 2 La Comisión revisará, enmendará y atemperará reglamentos internos, normas, cartas circulares y cualquier disposición que afecte a los empleados en sus funciones, a las disposiciones negociadas en el Convenio Colectivo.

Sección 3 La Comisión se compromete a negociar de buena fe, el impacto que pueda tener sobre el presente Convenio Colectivo cualquier enmienda a la Ley 45, y/u otras leyes aprobadas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 4 La Comisión y la Unión pueden establecer por mutuo acuerdo cláusulas, pactos y ajustes que consideren pertinentes a la mejor administración de este Convenio o para hacer más eficientes los

procedimientos que aquí se establecen, siempre y cuando no sean acciones o acuerdos contrarios a la ley, la moral y el orden público.

- Sección 5 La Comisión no celebrará acuerdo o contrato alguno con sus empleados individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto 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 tiempo con paga sin cargo a ninguna licencia hasta un máximo de tres (3) días laborables. El empleado deberá presentar evidencia documental de la Defensa Civil, Agencia Estatal Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (AEMED), o la Policía de Puerto Rico, o el Cuerpo de Bomberos, o de la Administración Federal Manejo de Emergencias (FEMA), según aplique.
- Sección 6 La Comisión y la Unión se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración posible, a fin de mantener las mejores relaciones entre todas y mantener además la eficiencia de los servicios que presta la Comisión.
- Sección 7 La Comisión entregará una copia de su OP-16 (Descripciones del Puesto) a cada uno de los empleados, cuatro (4) meses luego de la firma de este Convenio Colectivo. Los empleados realizarán las tareas descritas en ese documento.
- Sección 8 Si el reloj ponchador no funcionara, el empleado firmará la hoja de asistencia, firmado por su supervisor.
- Sección 9 La Unión se encargará de la reproducción del Convenio Colectivo y repartirá a cada miembro de la Unidad Apropiada. La Comisión lo reproducirá y repartirá a la gerencia.
- Sección 10 Los empleados de la Unidad Apropiada tendrán derecho a una hora, sin cargo a ninguna licencia para cambiar su cheque, cuando no tuvieren éste depósito directo.

#### **ARTICULO LXI (61)**

##### **Vigencia**

- Sección 1 Este convenio tendrá vigencia de tres (3) años a partir de su firma y su ratificación por los integrantes representados de la Unidad Apropiada. La vigencia se inicia a partir del día 15 marzo 2012 hasta el día 15 marzo 2015, ambas fechas incluidas.

Inciso 1 La ratificación se efectuará en una asamblea convocada por la Unión o ratificado por región o

centro de trabajo, durante horas laborables y por votación secreta.

Inciso 2 La Comisión concederá medio (1/2) día para la celebración de la Asamblea con paga y sin cargo a ninguna licencia.

Inciso 3 La Comisión ratificará el presente Convenio mediante la aprobación y firma entre la Autoridad Nominadora y la Unión, luego de ser ratificado por los miembros de la Unidad Apropiaada.

Sección 2 Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar su intención de modificar sustancialmente el presente Convenio con por lo menos sesenta (60) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. La parte que notifique la intención de modificar el Convenio someterá a la otra parte las modificaciones que propone dentro de dicho periodo.

Sección 3 Una vez notificada la intención de modificar el presente Convenio se extenderá, después de su expiración, de día a día mientras se estén negociando las modificaciones propuestas.

Sección 4 Noventa (90) días previos a la expiración del Convenio Colectivo vigente, las partes acuerdan sentarse a negociar el nuevo Convenio Colectivo.

Sección 5 De ser necesario, mediante estipulación escrita, 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.

#### **ARTICULO LXII (62) Aceptación**

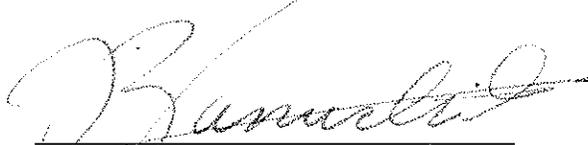
Las partes que comparecen, mencionadas en el primer Artículo de este Convenio Colectivo, aceptan las cláusulas y disposiciones incluidas en el mismo, aceptando las mismas mediante las correspondientes firmas de sus representantes.

Las referidas firmas indican la voluntad de las partes aquí firmantes de cumplir a cabalidad con los términos y condiciones expresados en este Convenio Colectivo.

En San Juan, Puerto Rico, 15 de marzo de 2012.

## FIRMAS DE LOS ACUERDOS DEL CONVENIO COLECTIVO

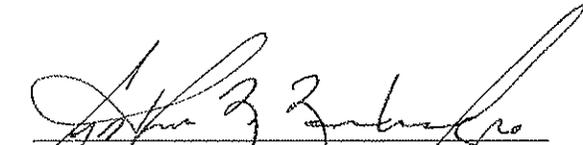
Para reafirmar los acuerdos que de buena fe hemos logrado mediante el proceso de la negociación, los representantes de la Comisión de Servicio Público, Agencia Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, Concilio 95, Local 3897 afiliado a AFSCME estampamos nuestras firmas en el presente Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, el 15 de marzo de 2012.



Ldo. José H. Banuchi Hernández  
Presidente  
Comisión de Servicio Público



Sr. José Miranda  
Presidente Local 3897  
SPUPR, Concilio 95/AFSCME



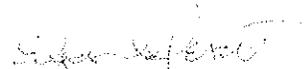
Sra. Cynthia Z. Zambrana Crespo  
Directora de Finanzas  
Comisión de Servicio Público



Sra. Annette A. González Pérez  
Presidenta SPUPR  
SPUPR, Concilio 95/AFSCME



Sra. Wilmaris Báez Morales  
Directora de Recursos Humanos  
Comisión de Servicio Público



Sr. Edgar de Jesús  
Director Ejecutivo  
SPUPR, Concilio 95/AFSCME

**COMITÉ NEGOCIADOR DE LA LOCAL 3897  
SPUPR, CONCILIO 95/AFSCME**

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 San Juan, Puerto Rico, el 15 de marzo de 2012.



---

Sr. José M. Miranda Ramos  
Portavoz



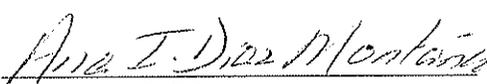
---

Sr. Domingo Hernández  
Portavoz Alterno



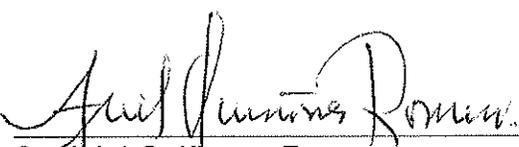
---

Sr. Luis Madera  
Asesor SPUPR, Concilio 95  
Miembro Comité Negociador



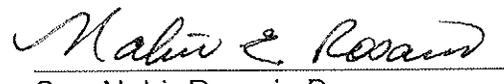
---

Srta. Ana I. Díaz  
Miembro  
Comité Negociador



---

Sr. Ariel Quiñones Romero  
Miembro  
Comité Negociador



---

Sra. Nahir Rosario Bones  
Miembro  
Comité Negociador

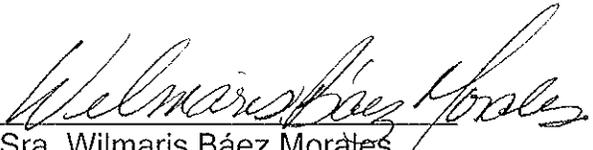
## COMITÉ NEGOCIADOR COMISION DE SERVICIO PÚBLICO

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 San Juan, Puerto Rico, el 15 de marzo de 2012.



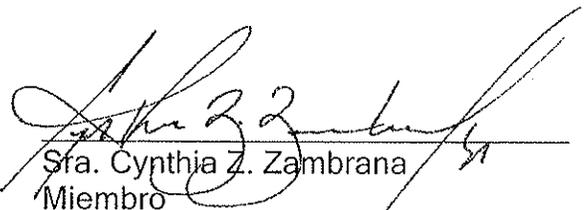
---

Lcdó. Carlos Pérez Acosta  
Portavoz



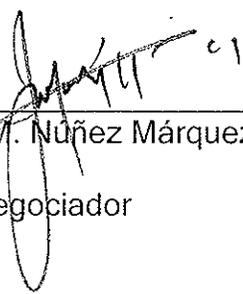
---

Sra. Wilmaris Báez Morales  
Portavoz Alterna



---

Sra. Cynthia Z. Zambrana  
Miembro  
Comité Negociador



---

Sr. Juan-M. Núñez Márquez  
Miembro  
Comité Negociador



---

Sra. Madeline Ortiz Ortolaza  
Miembro  
Comité Negociador