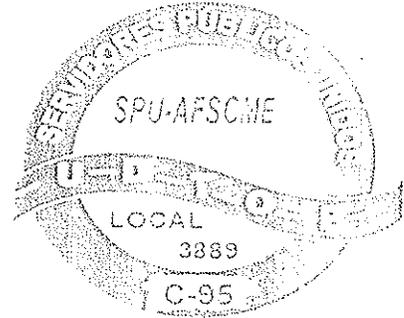


Convenio Colectivo

Unión Departamento Transportación
y Obras Públicas Local 3889
SPUPR Concilio 95 AFSCME, AFL-CIO



DEPARTAMENTO DE
TRANSPORTACIÓN Y
OBRAS PÚBLICAS



2012-2015



Convenio Colectivo
Entre
Departamento de Transportación y Obras Públicas
(DTOP)

Y

Unión Departamento de Transportación
y Obras Públicas Local 3889
Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico
AFSCME-AFLCIO

10 de mayo de 2012 a 10 de mayo 2015

Artículo I
Comparecencia

De una parte: Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (UDTP/Local3889/SPUPR/AFSCME/AFLCIO) Local 3889 representada por sus oficiales debidamente autorizados, de ahora en adelante se denominarán como la Unión.

De la otra parte: El Departamento de Transportación y Obras Públicas, Agencia de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, representada por el Secretario de la Agencia y Oficiales debidamente autorizados, en adelante denominado como el Departamento.

Artículo II
Exposición de Motivos

Sección 1 Este Convenio y todas aquellas leyes, 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 el Departamento y los empleados que ésta emplea y pertenecen a la unidad apropiada.

Sección 2 El Departamento 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 del 25 de febrero de 1998, según enmendada y a cualquier otra Ley Federal o Estatal y armonizar estos propósitos a la administración del convenio colectivo negociado y al agotamiento de remedios allí contenidos.

Sección 4 El Departamento y la Unión, ambas partes, convienen honrar los términos de este compromiso y garantizar una paz laboral permanente y constructiva.

Artículo III Declaración de Principios

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

El proceso de negociación es uno que permite ejercer el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de los parámetros que se establecen en la Ley 45. 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. [Exposición de Motivos, Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada]

Las partes intentamos en este Convenio armonizar 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 Sector Público, mejor conocida por Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada. Nuestro interés, entonces, es convertir la negociación en un instrumento efectivo para fortalecer la objetividad de la aplicación de la Ley de Personal 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 Personal del Gobierno de Puerto Rico 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 el Departamento, 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.

Entre otras cosas, esto nos permitirá establecer un procedimiento para resolver querellas que sean efectivas y funcione eficientemente. También, facilitará que las querellas se puedan resolver al nivel más bajo posible señalado en el

procedimiento y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico. Finalmente, un contexto de relaciones laborales positivas permitirá que las personas responsables de acordar y administrar el convenio 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 y el Departamento se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano. Ambas partes mantendrán abierto los canales de comunicación efectivos provistos por este convenio.

Artículo IV **Reconocimiento de la Unión**



Sección 1 El Departamento de Transportación y Obras Públicas, en adelante el Departamento, reconoce a Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPUPR/AFSCME) Local 3889, en adelante la Unión, como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropiaada B de empleados de oficina a los fines de negociar colectivamente respecto a salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo conforme a la certificación Número 017 del 1ro de noviembre de 2000 emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Una vez la Comisión emita una nueva certificación, y la misma sea final y firme, esta será parte integral de este Artículo.

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, el Departamento se obliga a no alterar las disposiciones establecidas en el presente convenio.

Sección 3 De la misma forma, el patrono se compromete a reconocer a la Unión como dicho representante exclusivo, en todos los asuntos antes mencionados, para aquellas clasificaciones, puestos o categorías de empleo que se adicionen en el futuro, según los procedimientos establecidos en este Convenio.



Sección 4 El Departamento se compromete a negociar de buena fe con la Unión cuando por la necesidad del servicio tenga la intención de abolir, fusionar o cambiar clasificaciones, puestos o categorías de empleo comprendidos dentro de la Unidad Apropiaada en un plazo mínimo de treinta (30) días antes de que dichas transacciones de personal se proyecten ser efectivas.

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

Artículo V Derechos de la Unión

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

Sección 2 El Departamento se compromete a poner a la disposición del sindicato un salón de reunión para el uso del sindicato y sus afiliados en cada Centro de trabajo. Dicha reunión será coordinada con el Director de la unidad o el funcionario designado.

Sección 3 El Departamento se compromete a permitir que la Unión oriente aquellos nuevos empleados; durante la primera semana de su nombramiento.

Sección 4 El Departamento, reconoce que durante situaciones que afecten la salud y seguridad de los miembros de la Unidad Apropriada, el sindicato podrá llevar a cabo una reunión de sus miembros inmediatamente surja la emergencia para prevenir, resolver o clarificar, la situación siempre y cuando sea informado y coordinado con el Director o funcionario designado en el Centro de Trabajo.

Sección 5 El Departamento proveerá tableros de edictos en cada Centro de Trabajo. Los Tableros de Edicto serán para el uso exclusivo de la Unión y sus actividades. Se instalará un tablón de edicto, en un sitio visible para los empleados en todas las Oficinas Regionales, en todos los CESCOS, DISCO, Oficina de Acervo, Oficinas del COT, en el área de la promenade y en el sótano del Edificio Roberto Sánchez Vilella.

Sección 6 En la tarde del 1ro de mayo de cada año, siempre y cuando éste sea día laborable, el Departamento coordinará con Unión una actividad conjunta en conmemoración del día de los trabajadores.

En dicha actividad se podrá resaltar los diferentes servicios ofrecidos por el Departamento. Se hará un Comité para coordinar esta actividad, compuesto por representantes de la Unión y del Departamento.

Artículo VI **Derechos Reservados del Departamento**

Sección 1 La Unión reconoce que en el ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico de Puerto Rico al Departamento de Transportación y Obras Públicas, este 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 la Unión cuestione las decisiones que entienda menoscaba 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.

Artículo VII **Unidad Apropiaada**

Sección 1 Composición

La Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio la componen todos los empleados de carrera y empleados nombrados en periodo probatorio según determinada por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en la Certificación Núm. 017 del 1ro de noviembre de 2000. Una vez la Comisión emita una nueva certificación, y la misma sea final y firme, esta será parte integral de este Artículo.

Sección 2 Excluidos

Se excluye el personal confidencial, de confianza, de supervisión, irregulares y transitorios según definidos por la ley y según se establece en la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público Núm. 017.

Sección 3 Las partes se reservan el derecho de requerirle a la otra la inclusión o exclusión de determinado puesto o clase de puesto de la Unidad Apropiaada. 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.

Artículo VIII
Integridad de la Unidad Apropriada

- Sección 1** El Departamento reconoce la integridad de la Unidad Apropriada y no tomará ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.
- Sección 2** El Departamento informará por escrito a la Unión, en un término no mayor de quince (15) días laborables, sobre cualquier transacción de personal que afecte a empleados comprendidos dentro de la Unidad Apropriada. Esto incluye, sin limitarse, a nuevos reclutados, promociones, traslados, descensos y licencias.
- Sección 3** El Departamento vendrá obligado a informar por escrito a la Unión, en un término no mayor de quince(15) días laborables, sobre todo empleado cuyo nombramiento haya cambiado a status regular y dicho puesto pertenezca a la Unidad Apropriada.
- Sección 4** Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropriada 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. El Departamento notificará al momento del nombramiento en dicha plaza al empleado con copia a la Unión. No se harán nombramientos a personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.
- Sección 5** El Departamento no podrá conferir poderes y funciones de supervisor o administrador a empleados incluidos en la Unidad Apropriada. Excepto, cuando un supervisor y/o administrador se acoja a una licencia y delegue estas funciones, con el propósito de que se cumplan las necesidades del servicio. El empleado deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto, y luego de treinta (30) días se considerará el pago de un diferencial, siempre y cuando el interinato haya sido aprobado por la autoridad nominadora o su representante autorizado. El unionado no realizará las funciones de interinato hasta tanto le sea autorizado por el Secretario o su representante autorizado. No se tomarán medidas disciplinarias contra un unionado que se niegue a realizar las tareas y/o funciones del interinato sin tener la autorización del Secretario o su representante autorizado.

Inciso 5.1 En caso de surgir una vacante en el puesto, el Departamento inmediatamente comenzará con el proceso para el reclutamiento basado en el sistema de mérito. Mientras se llena la vacante, el empleado continuará ejerciendo el interinato. Si el empleado compite para el puesto y resultase seleccionado, el tiempo que haya ejercido el interinato se le adjudicará como parte del periodo probatorio.

Sección 6 Sujeto a las provisiones de este Convenio, el Departamento asignará el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropiada a los empleados dentro de la unidad que estén afiliados y aquellos que pagan el cargo por servicios dispuesto en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 7 Los supervisores, administradores, directores, ejecutivos o cualquier otro personal cuyo puesto tenga carácter de confianza o confidencial no podrán realizar labores que substituyan a los miembros de la Unidad Apropiada disponibles. Excepto, si no hubiera un empleado de la Unidad Apropiada disponible en el momento, estos podrán realizar las funciones para garantizar el ofrecimiento de los servicios, siempre y cuando no las ejerza por un período mayor de cinco (5) días laborables.

Artículo IX

Delegados y Representantes de la Unión

Sección 1 La Unión tendrá derecho a nombrar delegados en propiedad y alternos por cada veinticinco (25) empleados comprendidos en la Unidad Apropiada en las diferentes oficinas del Departamento.

Sección 2 Ambas partes reconocen que los deberes y facultades de los Delegados y Representantes de la Unión están reguladas por lo dispuesto en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada. Las partes acuerdan que si los delegados y/o representantes de la Unión incurren en alguna de las prohibiciones allí descritas, se comenzará el procedimiento aplicable.

Sección 3 Designación, Funciones y Responsabilidades de los Delegados, Representantes de la Unión y Agentes de Servicio

Inciso 3.1 Los delegados serán seleccionados por sus propios compañeros de trabajo o podrán ser designados por la Unión.

Inciso 3.2 Los delegados y/o los Representantes de la Unión, representarán a la Unión en el proceso de administrar este

convenio colectivo entre el Departamento y sus representantes, en aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

Inciso 3.3 Los delegados y/o Representantes de la Unión, representarán y orientarán a los empleados de la Unidad Apropiaada, velarán por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo y asistirán a los empleados unionados en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones y tendrán la facultad de atender reuniones donde se discutan acciones que afecten de alguna manera el empleo de cada representado. El representante del patrono, en caso de ser necesario, informará al empleado afectado de su derecho a estar representado por su delegado. (Utilizando el derecho "Weingarten", y conforme a las leyes y jurisprudencia aplicable).

Inciso 3.4 El Delegado y/o el representante de la Unión, tendrá la obligación de informar y coordinar con el supervisor de la unidad correspondiente que se propone tramitar o atender alguna querella o gestión relacionada a la administración del Convenio Colectivo de así hacerlo el Delegado regresará con prontitud a su área de trabajo tan pronto haya terminado la encomienda o la atención de la queja. Se le concederá al delegado en propiedad o al alterno, tiempo razonable y suficiente durante horas laborables sin afectar en forma alguna ningún tipo de beneficio, licencia ni su salario para atender asuntos relacionados con trámites y representación de querellas o para discutir con funcionarios del Departamento asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este convenio o para llevar a cabo otras funciones, entre las que se encuentran, el colocar anuncios u otra información en el tablón de edictos, comunicar al patrono y sus representantes información proveniente del sindicato, entre otros.

Inciso 3.5 Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado, excepto cuando precise una consulta con un Oficial de la Unión fuera de la agencia. El Delegado informará y coordinará con su supervisor de la unidad correspondiente, que se propone tramitar o atender alguna querella antes de así hacerlo.

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

Sección 5 El Departamento proveerá dentro de las facilidades que tenga y de estar disponible al representante de la unión o delegado, que esté investigando o procesando una querrela, el uso de un lugar apropiado para poder reunirse con los empleados y acceso al uso del teléfono, fax y fotocopiadora para estos propósitos.

Sección 6 Con relación a dar cumplimiento a cualquiera de las cláusulas del Convenio, todos los oficiales electos de la directiva del sindicato, (incluyendo, sin limitarse al Presidente, Vicepresidente, Coordinador y Delegado) podrán consultar con prioridad al Director de Asuntos Laborales, Recursos Humanos y/o el representante que éste designe. Sujeto a la disponibilidad de estos.

Sección 7 La Junta Directiva o Coordinadores o Delegados o Delegados Alternos del sindicato, podrán participar en la discusión de asuntos oficiales durante horas laborables, cuando sean convocadas en conjunto por el Departamento y la Unión, y los mismos estén relacionados con la administración del Convenio Colectivo.

Sección 8 El Departamento de Transportación y Obras Públicas se compromete a que los empleados, cuya presencia sea necesaria, reciban tiempo libre razonable y suficiente con paga durante sus horas de trabajo para participar: 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 un 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, observadores, delegados, testigos, querellantes, entre otros.

Sección 9 El Departamento concederá a los oficiales de la Junta Directiva, y a los delegados sin descontarle de su salario, ni de ninguna licencia acumulada, tiempo razonable y acceso al área de trabajo correspondiente cuando sea necesario para el mejoramiento de las relaciones del personal y la mejor administración del Convenio o para discutir asuntos oficiales de los empleados incluidos en la Unidad, con oficiales o funcionarios del Departamento. El delegado lo notificará al supervisor o director del Centro de Trabajo.

Sección 10 El Departamento de Transportación y Obras Públicas reconocerá que los delegados y miembros de la Directiva de la Unión o un representante podrán, distribuir información del sindicato, en horas laborables, y en los periodos de descanso y toma de

alimentos, mientras no se afecten los trabajos del día y sea previamente coordinado con el supervisor o director del Centro de Trabajo.

Sección 11 El Departamento reconocerá a los Delegados, y Delegados Alternos de la Unidad Apropriada, una vez el/la Presidente(a) de la Unión o un representante autorizado haya informado por escrito al Director de Asuntos Industriales y a la Oficina de Recursos Humanos y este haya recibido su designación.

Sección 12 El Departamento concederá un día al mes para reunirse con paga y sin cargo a ninguna licencia a la Junta Ejecutiva, y concederá una reunión a los Delegados y Delegados Alternos cada dos (2) meses, para discutir asuntos relacionados a la administración del Convenio Colectivo, o cualquier actividad que estos decidan. A parte de circular con el itinerario de las reuniones, el Delegado y Delegado Alternos notificarán su salida del Centro de Trabajo. De surgir alguna necesidad imprevista, el Departamento concederá un día sindical al año para reunión extraordinaria. A estos efectos, la Unión deberá certificar al Departamento la razón que amerita la reunión extraordinaria.

Artículo X 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.

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 deberán, mantenerse como miembros de la Unión.

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

Artículo XI

Descuento de Cuotas, Cargos o Contribuciones

- Sección 1** El Departamento se compromete a tramitar el descuento del salario y la transferencia a la Unión del monto de la cuota regular de cada empleado que sea miembro de la Unión durante la vigencia del Convenio. La cuota será informada al patrono por la Unión.
- Sección 2** El Departamento se compromete a deducir del salario del empleado la cuota regular y/o cualquier otro pago dispuesto en la Constitución, el Reglamento de la Unión y las disposiciones de la Ley 45, según enmendada.
- Sección 3** Todo empleado de nuevo reclutamiento en un puesto de carácter regular, pasará a formar parte de la Unidad Apropriada y le será tramitado el descuento de la cuota regular y cualquier otro cargo que disponga el reglamento y la constitución de la Unión, efectivo a la fecha de la transacción de personal.
- Sección 4** El Departamento tendrá quince (15) días laborables 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** De acuerdo a la carta circular Número 1300-06-01 del 22 de septiembre de 2000, del Departamento de Hacienda; "La División de pagaduría del Área del Tesoro de este Departamento (Hacienda) entregará el cheque emitido y copia del informe "Distribución de pago Ley 45, al representante autorizado de la Organización Sindical dentro de los primeros cinco (5) días laborables del próximo mes al que corresponden los descuentos"; mientras se mantenga en vigencia dicha carta circular. El Departamento enviará a la Unión copia del informe detallado de los unionados a los cuales se le realizó el descuento.
- Sección 6** El Departamento acuerda que cuando un empleado pase a formar parte de la Unidad Apropriada, este empleado vendrá obligado a pagar la cuota correspondiente como miembro de dicha unidad efectivo a la fecha de la transacción de personal.
- Sección 7** El Departamento proveerá a la Unión una lista de todos sus empleados en la Unidad Apropriada afiliados o representados por la entidad dos veces al año, en el mes de marzo y septiembre por concepto de cuotas u otras deducciones. La lista debe incluir el

nombre del empleado, su número de seguro social, su dirección, su oficina, su clasificación, la fecha en que fue contratado, la fecha de entrada en su presente clasificación o puesto, establecer si el empleado es afiliado o representado y de ser necesario, la ciudad, región o distrito donde se ubica su trabajo.

Sección 8 La autorización de descuento de cuotas por concepto de membresía y representación son irrevocables durante la efectividad del convenio.

Sección 9 Cuando un miembro de la Unidad Apropriada, haya sido separado de su empleo, reclasificado o ascendido por la autoridad nominadora del Departamento, la Oficina de Recursos Humanos tramitará el informe de cambio lo enviará a la Sección de Nóminas de la Oficina de Presupuesto y Finanzas, la cual certificará el monto de la cuota adeudada.

Sección 10 El Departamento reanudará de forma automática el descuento de cuotas de empleados, una vez estos regresen de cualquier separación.

Sección 11 A los empleados de nuevo ingreso que formen parte de la Unidad Apropriada, un Delegado o Representante de la Unión entregará copia del Convenio Colectivo y lo orientará respecto al mismo.

Artículo XII

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 actualmente y serán en el futuro miembros la Unidad Apropriada. Los cambios a implantarse en las condiciones de empleo del Departamento serán sometidos, discutidos y acordados por ambas partes en todos aquellos aspectos reconocidos como negociables bajo la Ley 45 según enmendada.

Artículo XIII

Acuerdo de No-Discrimen

Sección 1 Ambos, el Departamento y la Unión acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la unidad por cuestiones de raza, sexo, orientación sexual, credo, religión, color, estado marital, condición de padre o madre, edad, origen nacional,

afiliación política, afiliación sindical y o sus beneficios. Tampoco, discriminarán contra ningún empleado comprendido en la Unidad Apropriadada por su incapacidad física o por otros factores que no sean basados en el mérito.

Sección 2 El Departamento establecerá y promoverá programas de acción afirmativa efectivos según lo manda la Ley de Derechos Civiles de 1964.

Sección 3 El Departamento no discriminará en el empleo contra personas con impedimentos y le otorgará la garantía de 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 del 3 de agosto de 2004 y en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada y a cualquier otra ley federal o estatal y armonizar estos principios a la administración del Convenio Colectivo negociado y al agotamiento de remedios allí contenido.

Sección 5 Proceso para acomodo razonable - De surgir algún reclamo de acomodo razonable, la Directora(o) de Recursos Humanos y el representante de la Unión se reunirán para evaluar las alternativas, como parte de un proceso interactivo. Este proceso no excederá más de 15 días laborables, y se realizará conforme a las leyes aplicables y su jurisprudencia interpretativa.

Sección 6 El Departamento se compromete a no discriminar contra cualquier empleado que siendo parte de la Unidad Apropriadada, decida someter una querrela en el Procedimiento de Quejas y Agravios, arbitraje o poner en práctica cualquiera de los derechos que le concede la jurisprudencia en Puerto Rico.

Sección 7 El Departamento se compromete enmendar los reglamentos pertinentes a la administración de personal para así atemperarlos a la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada. Dichas enmiendas no menoscabarán los acuerdos alcanzados en este Convenio. El Departamento notificará a la Unión cualquier enmienda que se introduzcan por las razones antes mencionadas en esta sección.

Artículo XIV
Contabilidad de Tiempos Límites

- 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 o fax.
- Sección 2** En el caso del correo regular, cuando no es razonable el uso de los medios mencionados anteriormente, se comienza a contar a partir de tres (3) días calendario del sello de correo.
- Sección 3** Si el día límite para someter la querrela o su respuesta cae en sábado, domingo o un día feriado, el tiempo límite de la querrela o respuesta se ubicará en el próximo día de trabajo regular.
- Sección 4** Las partes acuerdan que los tiempos límites de los pasos identificados en el Procedimiento de Quejas y Agravios, incluyendo el arbitraje, no podrán ser extendidos a menos que las partes decidan lo contrario.

Artículo XV
Procedimiento de Quejas y Agravios

- Sección 1** Una querrela es cualquier controversia, disputa, queja, reclamación, presentada por escrito por un empleado o por la Unión, que concierne la interpretación, la aplicación, la definición o violación - en cualquier forma- de cualquier cláusula de este Convenio Colectivo o de cualquiera otra disposición de un derecho de los empleados contenida en las leyes de Gobierno de Puerto Rico, leyes federales aplicables, reglamentos internos, cartas circulares, memorandos del patrono o documentos similares que afectan adversamente las condiciones del empleo.
- Sección 2** Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:
1. el nombre del o de los querellantes
 2. clasificación del puesto del o los querellantes
 3. departamento y/o lugar de trabajo de los querellantes involucrados
 4. la fecha, hora, hechos y fundamentos que provocan el inicio de la querrela
 5. el remedio solicitado por el empleado o su sindicato.

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

Sección 3 Obligación hacia el Procedimiento

Inciso 3.1 El procedimiento establecido en esta sección es y será el procedimiento exclusivo para el trámite de todas las querellas que surgen en el lugar del trabajo. Los procedimientos de medidas disciplinarias se llevarán a cabo según lo dispuesto en el Artículo de Procedimientos Disciplinarios.

Inciso 3.2 Todos los miembros de la Unidad Apropriada, incluyendo a los no afiliados, están obligados a utilizar este procedimiento.

Inciso 3.3 El Departamento se compromete a no aceptar, escuchar o tramitar querellas que se le presenten de forma directa o indirecta antes de ser atendidas por este procedimiento.

Inciso 3.4 Las partes reconocen su obligación de proveer toda la información relacionada con una querrela o una potencial querrela. 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 querrela;
3. Si la petición es irrazonablemente denegada, las partes pueden solicitar a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público que cite los testigos o requiera la información solicitada.

Inciso 3.5 El Departamento y sus representantes se comprometen a no interferir, restringir o coartar a ningún empleado en el ejercicio de sus derechos al radicar una querrela a través de este procedimiento.

Sección 4 Las partes acuerdan que en caso de surgir circunstancias que afecten a un área de trabajo, y/o sean colectivas a la Unidad Apropriada, tales como la implementación de un Plan de Clasificación y Retribución, de salud y seguridad, o la implementación de una ley, las querellas se radicarán directamente en el Paso II.

Sección 5 Las partes acuerdan que las siguientes querellas se presentarán directamente al Paso II:

1. Aspectos económicos como: descuentos y sobre pagos indebidos de salario, retenciones de cheques, pagos por labor interna y reclamaciones de salario.
2. Casos por subcontratación
3. Ascensos
4. Impugnación de puestos

Sección 6 Las partes acuerdan que si se presenta una querella sobre Derechos Civiles o estatutos de procedimientos criminales u hostigamiento sexual, la misma se radicará directamente en el Paso II y luego de un proceso investigativo realizado por el Comité de Conciliación se referirá la data a la División correspondiente dentro del Departamento.

Sección 7 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 8 Cualquiera de las partes puede solicitar a la otra la producción de documentos, libros, papeles, testigos o entrevistar a una persona que sean pertinentes al caso. Cada parte puede estar presente durante las entrevistas. Si la petición es irrazonablemente denegada, las partes pueden solicitar a la Comisión que cite los testigos o requiera la información con advertencia de desacato.

Sección 9 El Departamento se compromete a garantizar los siguientes derechos a los empleados que están en proceso de radicar una querella:

1. Tiempo libre suficiente y razonable, durante horas de trabajo, para reunirse y conferenciar con su delegado o representantes;
2. Tiempo libre suficiente y razonable, durante horas de trabajo, para prepararse y presentar su querella;

3. Tiempo libre para testificar en apoyo a otros trabajadores sobre hechos y situaciones relacionadas con una querella.

El empleado y el delegado informarán y coordinarán con el supervisor de la Unidad correspondiente, que se propone tramitar o atender alguna querella.

Sección 10 El Departamento reconoce el derecho legal que tiene un 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 Procedimiento 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 11 Las partes acuerdan dar prioridad, mediante el procedimiento establecido en este artículo, a las querellas consideradas especiales (violaciones a derechos civiles, despidos, suspensiones de más de tres (3) días, descensos, transferencias geográficas obligatorias, reclasificaciones, cesantías, denegación de licencias anuales, entre otras).

Sección 12 Pasos del Procedimiento

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 al nivel jerárquico mas bajo de la organización donde ocurrió la controversia. En caso de que el Director del centro de 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 Apropriada está obligado a utilizar este procedimiento.

Inciso 12.1 PASO 1 Director del Centro de Trabajo

- a) La Unión, cualquier empleado o grupo de empleados, que se considere perjudicado por alguna acción del Departamento, deberá presentar su queja a través del Delegado, por escrito, al Director de su centro de trabajo dentro de los diez (10) 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.

- b) El Director del centro de trabajo del empleado deberá reunirse con el querellante y con el Delegado para dialogar sobre la queja dentro de los próximos cinco días de recibida la querella. El Director deberá decidir sobre la misma dentro de los próximos cinco días luego de efectuada la reunión. De no resolverse satisfactoriamente para el querellante, 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.

Inciso 12.2 PASO 2 COMITÉ DE CONCILIACIÓN

- a) En caso de que el Director del centro de trabajo no 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 a través de la Oficina de Asuntos Laborales, dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haber recibido la contestación del primer paso. El escrito contendrá argumentos que sustenten la misma. Será necesario que la querella se anexe copia de los documentos de Paso I. El documento original de la querella que tenga tachaduras, borrones o que hayan sido alterados se aceptará siempre y cuando esté debidamente iniciados y fechado en el espacio correspondiente.

El Director(a) de Asuntos Laborales o funcionario designado recibirá, registrará, custodiará y referirá al Comité los casos radicados en el segundo paso de este procedimiento, no mas tarde de quince (15) días de radicada la querella. Cuando el Comité Conciliador refiera casos para investigación a oficinas del Departamento de Transportación y Obras Públicas estos tendrán hasta un máximo treinta (30) días para entregar la información requerida según la complejidad o méritos del caso.

- b) El Comité estará compuesto por dos oficiales de la Unión y dos oficiales del Departamento, uno de los cuales será un oficial de la Oficina de Asuntos Laborales. Cada una de las partes designará también dos miembros alternos que asumirán sus respectivas representaciones en el comité en

ausencia de los miembros en propiedad. Cuando esto ocurra, los suplentes tendrán las mismas facultades y obligaciones que los miembros en propiedad. Ninguna de las partes utilizará a los abogados o asesores laborales como miembro del Comité. Dicho Comité se reunirá por lo menos dos veces al mes para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la querrela, queja, agravio o reclamación de existir alguna. Cuando el volumen o la complejidad de las querellas lo requiera, por acuerdo de las partes se podrán reunir más de dos (2) veces al mes. Las reuniones solo se podrán suspender por causa debidamente justificada y se suspenderá por notificación escrita a la otra parte. Inmediatamente se elegirá una nueva fecha para reasignar la reunión del Comité.

- c) 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. En caso de medidas disciplinarias se atenderá a lo dispuesto en el Artículo XIII.
 - d) Los miembros del Comité coordinarán todo lo relacionado con las convocatorias de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este segundo paso. Los miembros del comité tendrán tiempo suficiente, justo y razonable para investigar las querellas que surjan. Notificarán a su supervisor de dicha gestión.
5. El Comité tendrá quince días laborables para resolver las querellas. Excepto, cuando las partes acuerden extender el término por volumen de trabajo o investigación del mismo.

Inciso 12.3 PASO 3 ARBITRAJE

- a. 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 período no mayor de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que se suscribió la certificación del caso.
- b. Las partes utilizarán los servicios de un árbitro a ser seleccionado de un panel de tres (3) árbitros que deberá ser

suministrado por la Comisión. De la lista de tres (3) árbitros que someta la referida Comisión, el Departamento eliminará el nombre de uno y la Unión eliminará el nombre de otro y el que quede en la lista será el árbitro seleccionado.

- c. El Arbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes y tendrá jurisdicción original para considerar y resolver cualquier controversia, querrela, queja, disputa, reclamación o asunto que cualquiera de las partes considere no es susceptible de resolución por sus representantes. Además, tendrá jurisdicción exclusiva para considerar toda controversia, disputa, queja o reclamación que surja en la aplicación o interpretación de las disposiciones de este Convenio y otro asunto que surja del mismo.
- d. Las controversias o asuntos serán sometidos al árbitro mediante un acuerdo de sumisión por la Unión y el Departamento. Cuando no haya acuerdo en la sumisión, el árbitro redactará la misma a base de los hechos que se presente. El árbitro celebrará las vistas que considere necesarias para recibir toda clase de prueba que estime procedente, a menos que las partes, por común acuerdo, sometan los hechos de la controversia o asunto por medio de una estipulación escrita. Las partes en controversia tienen derecho a una vista, si así lo solicitan expresamente, a carearse con los testigos adversos y a comparecer con sus respectivos representantes legales. El árbitro tendrá autoridad para citar testigos cuando sean empleados del Departamento.
- e. El árbitro resolverá la controversia o asunto rindiendo su laudo por escrito, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos de la controversia y en cuanto a la aplicabilidad de este Convenio. Nada de lo aquí dispuesto faculta al árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio.
- f. Las partes vendrán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y a presentar ante el Árbitro la información, documentos, posiciones, presupuestos, cifras, alternativas y toda aquella otra evidencia relevante que este les solicite.

- g. Aquella parte que luego de aceptar el procedimiento de arbitraje no acuda ante el Árbitro o que no presente la información que le fuera requerida, vendrá obligada a acatar el laudo emitido por éste.
- h. Las decisiones en el laudo del árbitro resolviendo la controversia o asunto serán por escrito, conforme a derecho, final y obligatoria para ambas partes.
- B. Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que el Departamento y la Unión a través de sus representantes u oficiales decidan por acuerdo suscrito por ambos, extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Los testigos necesarios y querellantes que sean citados por cualquiera de las partes durante el procedimiento de una queja y que fueran empleados del Departamento no se les descontará de su tiempo regular ni de licencia de clase alguna por este motivo, excepto cuando el querellante se encuentre suspendido o despedido.
- C. El tiempo de su jornada regular utilizado por el Delegado en la comparecencia a la vista de arbitraje será con paga y no se descontará la licencia de clase alguna.
- D. El laudo del árbitro debe ser sometido diez (10) días después que, habiendo las partes sometido sus respectivos alegatos o memoriales por escrito, se concluya con los procedimientos. El tiempo límite para que las partes sometan sus respectivos alegatos o memoriales por escrito no sobrepasará treinta (30) días de haber concluido las vistas frente al árbitro.
12. A los fines de este Artículo, se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando estos sean feriados, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último.

Artículo XVI

Subcontratación

Sección 1. La subcontratación de las labores que como parte de sus prerrogativas realice el Departamento de Transportación y Obras

Públicas no ocasionará ninguna reducción en los trabajos de los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada.

Sección 2 El Departamento podrá subcontratar trabajo cuando:

- a. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera facilidades o equipo especializado que no se justifica que el Departamento adquiera.
- b. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la intervención de personal especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad apropiada. Además el Departamento podrá subcontratar funciones que se lleven a cabo por empleados pertenecientes a la Unidad apropiada cuando surja la necesidad de realizar modificaciones en las mismas por razón de naturaleza tecnológica. Simultáneamente el Departamento adiestrará a los empleados de la Unidad Apropriada en el manejo de esa nueva tecnología.
- c. Luego de pasada la subcontratación (en las circunstancias que se expresa en el inciso B, de la sección 2) el Departamento ofrecerá estudios especializados que provean el conocimiento, habilidad o destrezas adecuadas para evitar una futura subcontratación.

Sección 3 El Departamento podrá subcontratar por cortos periodos de tiempo y en casos de comprobada emergencia la cual será discutida con la Unión.

Sección 4 La Subcontratación que como parte de sus prerrogativas realice el Departamento se llevará a cabo, conforme a las leyes y jurisprudencia aplicable. El Departamento no deberá subcontratar empleados transitorios, y/o por contrato para realizar tareas, labores o funciones que realizan empleados regulares, miembros de la Unidad Apropriada ni pondrá en riesgo la continuidad de un empleado en puestos regulares.

Artículo XVII
Procedimientos Disciplinarios

Sección 1 En todos los casos que puedan conllevar acciones disciplinarias, deberá formularse cargos específicos por escrito incluyendo las disposiciones alegadamente infringidas, fechas, lugares, y la sanción que se pretende imponer. Los mismos se notificarán al

empleado, al Delegado y a la Unión. Esta notificación se hará no más tarde de treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha en que el Secretario de Transportación y Obras Públicas o su representante autorizado tenga conocimiento oficial de los hechos que dan lugar a los cargos.

Sección 2 Las acciones correctivas que se utilizarán serán amonestación verbal, reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo y destitución.

Sección 3 En caso de destitución o suspensión de empleo y sueldo, el Departamento notificará al empleado de la falta o faltas cometidas, además de lo establecido en el inciso 1 de esta sección. Todo empleado tendrá quince (15) días a partir de la fecha de recibo de la notificación de la formulación de los cargos, para solicitar la celebración de una vista administrativa informal al Director(a) de Asuntos Laborales. Ningún empleado podrá ser sancionado en forma alguna hasta que no se haya seguido y completado este procedimiento y se haya tomado una decisión final, excepto según se dispone en las suspensiones sumarias.

Sección 4 En caso de que el empleado no esté de acuerdo con la determinación que emita el Secretario, tendrá un término de treinta (30) días contados desde la notificación, para acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público para la ventilación de los hechos ante un Árbitro.

Sección 5 Podrán ser causa para suspensión de empleo y sueldo o destitución los siguientes casos; entre otras causas, según disponga el Reglamento sobre Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del Departamento:

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

Sección 6 En los procedimientos el empleado, tendrá derecho a estar representado por el Delegado correspondiente de la Unión o por el abogado que la Unión le asigne, durante el proceso de arbitraje.

Sección 7 En aras de lograr la adecuada defensa del empleado la Unión solicitará por escrito se le permitirá acceso al expediente de investigación que haya levantado el Departamento, previo a la celebración de la vista administrativa informal. Esta inspección se hará en presencia de un representante autorizado del patrono.

Sección 8 Será causa para la suspensión de empleo pero no de sueldo (suspensión sumaria) hasta que el Secretario emita la destitución final, los cargos por situaciones en las que haya motivos fundados de que existe peligro real para la salud, vida, seguridad o moral de los empleados, o destrucción de la propiedad del Departamento. Dicha suspensión sumaria no excederá de sesenta (60) días calendario.

Sección 9 El Departamento incorpora en este Convenio Colectivo la filosofía de aplicar medidas correctivas progresivas de acuerdo con los hechos de cada caso y tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados al empleado, de acuerdo con el Reglamento sobre Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias.

Sección 10 No se aplicarán acciones disciplinarias a ningún empleado dos (2) veces por los mismos hechos, transacción o evento.

Sección 11 Ni el Departamento ni la Unión tomarán represalias contra los empleados que decidan testificar en favor o en contra de otro empleado. Las partes acuerdan que el Procedimiento de Quejas y Agravios debe llevarse a cabo durante horas laborables.

Sección 12 En los procesos de arbitraje se les garantizará a los empleados todos los requisitos del debido procedimiento de ley, reconocidos en los foros administrativos de naturaleza adjudicativa, dejando en manos del árbitro las determinaciones en cuanto al orden y peso de la prueba.

Sección 13 En los procesos de arbitraje no aplicarán de forma estricta las reglas de evidencia, pero el árbitro podrá utilizarlas con el propósito de mantener un orden para que se haga justicia sustancial. En ningún caso se emitirá una decisión o laudo fundamentada exclusivamente en prueba de referencia que excluye la ley.

Sección 14 Cuando el Departamento vaya a revisar o adoptar un nuevo Reglamento de Normas y Medidas Disciplinarias, este circulará el Reglamento conforme a la Ley de Procedimientos Administrativos Uniforme. En esta etapa la Unión podrá presentar sus comentarios y/o recomendaciones al Reglamento. Luego de completado este proceso, y una vez inscrito en el Departamento de Estado, se le entregará copia del Reglamento final a cada miembro de la Unidad Apropriada dentro de los próximos treinta (30) días laborables.

Sección 15 En casos de aplicación de medidas disciplinarias que se entiendan frívolas, injustas o contrarias al Reglamento, el empleado podrá presentar una querrela en el Paso II. La querrela se presentará en un término de diez (10) días a partir de la notificación. La medida no será puesta en vigor hasta que el Comité Conciliador emita la decisión.

Sección 16 Las partes expresan su total compromiso de cumplir con sus responsabilidades establecidas en este Artículo en el manejo y trámite de una querrela.

Artículo XVIII **Horas Extras 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, el patrono procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de éstos, el patrono notificará con suficiente antelación y nunca menos de 15 días, 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 inmediatamente.

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 del Departamento, los cuales requieran trabajar inmediatamente. Se entenderá que en situaciones de emergencia, el Departamento le proveerá al empleado la oportunidad de proteger su familia y su propiedad antes de requerir sus servicios. El Departamento utilizará el plan de emergencia que para estos fines tiene diseñado.

Sección 4 En esta situación, del empleado no estar de acuerdo con su cambio de horario, tendrá derecho a someter su querrela al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Artículo XIX
Jornada de Trabajo

Sección 1 La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7½) en dos bloques consecutivos, uno en la mañana y otro en la tarde separados por el periodo de alimentos y los de descansos.

Sección 2 La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37½) en cinco 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 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. La misma podrá reducirse a treinta (30) minutos a petición del empleado mediante acuerdo escrito entre el empleado, el supervisor y la Unión de conformidad al artículo 11, sección 11.1(6) de la Ley núm. 184 del 3 de agosto de 2004.

Sección 5 Todo miembro de la unidad apropiada cubierto por este convenio tendrá derecho a disfrutar dos periodos de descanso de quince (15) minutos, uno por la mañana y uno por la tarde. El periodo de merienda se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo. Previo acuerdo con el supervisor, el primer receso se tomará entre las 8:30 y 10:00 a.m. y el segundo receso en cualquier momento entre las 2:00 a 3:00 p.m. En la eventualidad de que el empleado por necesidad de servicio, no haya podido disfrutar su primer periodo de descanso. Este acordará con su supervisor para tomar un descanso de quince (15) minutos adicionales por la tarde, este descanso no se utilizará para adelantar la hora de salida.

Sección 6 El horario de trabajo de todos los empleados representados en la Unidad Apropiada será el existente a la firma del Convenio y podrá ser cambiado por necesidad del servicio. El supervisor informará por escrito quince (15) días calendario antes del cambio al empleado y a la Unión, excepto en situaciones de emergencia. En caso de que el empleado no esté de acuerdo con el cambio de horario podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios descrito en este Convenio.

Sección 7 Cualquier empleado que por necesidad tenga que cambiar su horario, solicitará el cambio mediante comunicación escrita a su supervisor inmediato con copia al Administrador y a la Unión. La Unión se reunirá con el Administrador en un período no mayor de diez días laborables para acordar el cambio solicitado por el empleado. En caso de que la petición del empleado sea denegada por el patrono, éste podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio.

Artículo XX **Compensación de las Horas Extras**

Sección 1 Las horas extras en la jornada regular de trabajo semanal o diaria de un miembro representado de la unidad apropiada se acumularán a razón de tiempo y medio (1½).

Sección 2 Las horas extras trabajadas durante el periodo de tomar alimentos, durante días feriados y días libres serán compensadas a tiempo doble. Las horas extras trabajadas durante una emergencia nacional se acumularán a tiempo y medio (1½) por cada hora trabajada.

Sección 3 El tiempo de horas extras se calculará sobre la base de la jornada regular de trabajo semanal o diaria.

Sección 4 La licencia compensatoria deberá disfrutarla el empleado dentro de sesenta (60) días a partir de la fecha en que haya realizado el tiempo extra. Si por necesidad de servicio esto no fuera posible se le podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de 150 horas. Pasado el máximo de 150 horas, se pagarán las horas extras trabajadas a razón de tiempo y medio (1½).

Sección 5 El Director o Supervisor inmediato será responsable de remitir el monto certificado de las horas extras acumuladas a la Oficina de Recursos Humanos.

Sección 6 Para los empleados participantes del Programa de Horario Extendido, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo del Programa de Horario Extendido de este Convenio.

Artículo XXI **Dietas, Millaje y Alojamiento**

Sección 1 El Departamento reconocerá el derecho de los miembros de la Unidad Apropiada y pagará su compensación de dietas, 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. Por actividad oficial se entenderá, además, seminarios, talleres, adiestramientos, reuniones u otras actividades que hayan sido previamente autorizadas por el Departamento.

Sección 2 El Departamento proveerá un vehículo de motor de la Agencia, de estar disponible, a aquellos miembros de la Unidad Apropriada que, como parte de sus tareas regulares, tengan la obligación de asistir con regularidad a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo fuera de su área de trabajo.

Sección 3 Cuando el Departamento no tenga vehículo oficial disponible y se le requiera a los miembros de la Unidad Apropriada utilizar su vehículo privado y éste voluntariamente acepte utilizar su vehículo, se le autorizará mediante el formulario correspondiente del Departamento de Hacienda. En estos casos se le compensará el pago del millaje recorrido desde su residencia oficial o privada al lugar donde fue asignado a prestar el servicio. Además, mediante la cubierta de seguro de responsabilidad pública que tramita el Departamento de Hacienda se recompensará los daños a la propiedad de terceras personas, así como los daños del automóvil del empleado, conforme a lo establecido en el Reglamento de Gastos de Viajes vigente del Departamento de Hacienda.

Sección 4 El supervisor inmediato o cualquier otro funcionario autorizado en su ausencia será responsable de certificar y autorizar los pagos de dieta, millaje y alojamiento.

Sección 5 El patrono reconoce el derecho que tiene un empleado de recibir su dieta diaria siempre que su período de almuerzo ocurra fuera de su área regular de trabajo y siempre y cuando esto ocurra en exceso de las dos millas establecidas por el Departamento.

Sección 6 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 residencia oficial o privada, según sea el caso y siguiendo la tabla vigente establecida por el Reglamento de Gastos de Viajes del Departamento de Hacienda:

	Partida Antes de	Regreso Después de	Pago
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
Millas			.40¢
Alojamiento			\$30.00

Sección 7 Las partes acuerdan que de revisarse el Reglamento de Gastos de Viajes del Departamento de Hacienda, enmendando las cantidades a ser pagadas por los conceptos mencionados en la sección anterior, dichas enmiendas serán reconocidos a los miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 8 El Departamento pagará a la presentación de los correspondientes recibos, todo peaje, estacionamiento y alojamiento en el que incurrió el empleado.

Sección 9 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.

Sección 10 En estadía de una noche el empleado tendrá derecho a recibir un reembolso de los gastos de alojamiento incurridos mediante la presentación de las evidencias correspondientes. Al determinar la estadía, el alojamiento se llevará a cabo en las facilidades de hotel que resulten más económicas o convenientes.

Sección 11 El reembolso de las dietas y millaje para los miembros de la Unidad Apropriada representados en este Convenio se realizará a más tardar de veinte días (20) laborables desde la fecha en que el empleado radique su solicitud de reembolso.

Sección 12 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.

Sección 13 Se le radicará a cada empleado miembro de la Unidad Apropriada una orden de viaje independientemente si sale frecuentemente o no. Se le procesará una orden para utilizar su vehículo personal cuando sea necesario utilizar éste en asuntos oficiales o para cuando durante el año este tuviese que salir fuera de su área de trabajo. Sin que esto constituya una certificación del

Departamento que éste empleado utiliza su vehículo personal para ejercer sus funciones.

Artículo XXII
Programa de Horario Extendido

- Sección 1** Las partes reconocen que todo aspecto relacionado al Programa de Horario Extendido de Trabajo es materia mandataria de negociación, a tenor con lo dispuesto por la Ley 15 del 11 de abril de 2001 y según enmendada por la Ley 123 de 2002.
- Sección 2** El Departamento orientará a todos los miembros de la Unidad Apropriada, posibles participantes del Programa de Horario Extendido, para explicar el propósito y los alcances del programa.
- Sección 3** El Departamento emitirá una comunicación escrita solicitando empleados de la Unidad Apropriada que se ofrezcan de voluntarios para participar del Programa de Horario Extendido. Dicha comunicación se colocará en los tablonos de edictos y otros lugares visibles de cada oficina y/o División del Departamento por un término de quince (15) días laborables a partir del 15 de mayo de 2012.
- Sección 4** El Departamento preparará una lista de todos los empleados de la Unidad Apropriada que se han ofrecido voluntariamente mediante comunicación escrita para participar del Programa de Horario Extendido. El Departamento ofrecerá el Programa de Horario Extendido de Trabajo, en primer lugar a los empleados de carrera que ocupan puestos relacionados con los servicios que se han de ofrecer. Serán elegibles para participar en orden preferente los empleados con un 100% de asistencia (asistencia perfecta) hasta los que hayan estado presente por lo menos un noventa (90%) del tiempo laborable en el último año natural, luego de descontado el tiempo utilizado en licencias. En los casos de dos empleados con igual por ciento de asistencia, se utilizará el criterio de antigüedad para la selección.
- Sección 5** El patrono someterá a la Unión: 1) copia de la lista de empleados disponibles para participar en el Programa de Horario Extendido y 2) copia de los nombres, posición y centro de trabajo asignado de los empleados que fueron escogidos para participar de dicho Programa.
- Sección 6** El miembro de la Unidad Apropriada escogido, participará voluntariamente del Programa de Horario Extendido por un período mínimo de nueve meses. Si el empleado decide retirar su

participación del Programa de Horario Extendido, lo notificara al patrono con treinta (30) días calendario de anticipación. El empleado podrá regresar a su jornada de trabajo original sin menoscabo de ningún derecho adquirido por virtud de este Convenio.

Sección 7 Un empleado de carrera que pase a ser miembro de la unidad apropiada y que sea reclutado para trabajar en el Programa de Horario Extendido, deberá permanecer en el programa por tiempo indefinido.

Sección 8 El empleado miembro de la Unidad Apropiada, participante del Programa de Horario Extendido trabajará un total de treinta y dos (32) horas semanales. Se le concederá al empleado de la Unidad Apropiada una licencia con paga de cinco y media horas (5 y ½) a la semana. Los acuerdos alcanzados no podrán contemplar el fraccionamiento de la jornada diaria del empleado miembro de la Unidad Apropiada

Sección 9 El horario del empleado dentro del Programa de Horario Extendido será el siguiente:

Martes a Jueves:	9:30 a.m. a 6:00 p.m.
Viernes	11:30 a.m. a 5:00 p.m.
Sábados:	9:00 a.m. a 2:00 p.m.

Días de Descanso Domingo y Lunes
Una hora para tomar alimentos excepto sábado

Cuando el día de descanso del empleado acogido al Programa de Horario Extendido sea un lunes feriado, el empleado podrá disfrutar el próximo martes como día de descanso.

La Unión y el Patrono podrán llegar a acuerdos sobre horarios de trabajo alternativos para el Programa de Horario Extendido durante la vigencia del Convenio, sujeto a las enmiendas que puedan ser introducidas en la Ley en el futuro, si alguna. Los horarios se podrán atemperar de acuerdo a las necesidades específicas de cada centro, en consenso con el empleado y con previa notificación a la Unión.

Sección 10 Todo trabajo realizado por el empleado en exceso de las treinta y dos (32) horas de trabajo que constituye la jornada regular de trabajo del Programa de Horario Extendido, recibirá compensación a razón de una y media (1½) vez su salario básico.

Sección 11 El Departamento tendrá la obligación de ofrecer a los empleados participantes del Programa de Horario Extendido talleres, seminarios o cursos en técnica moderna de prestación de servicios y en la aplicación de tecnología que le permita prestar el servicio más eficiente y expedito.

Sección 12 Todo informe, estudio y evaluación del Programa de Horario extendido que le sea requerido al patrono por cualquier autoridad competente, contendrá la opinión de los empleados miembros de la Unidad Apropriada. El Departamento entregará copia de dichos documentos a la Unión.

Sección 13 Para proteger la integridad del servicio que se presta en el Departamento, ningún empleado podrá utilizar las claves de acceso al sistema de computadoras, que utilice o tenga algún miembro de la unidad apropiada.

Sección 14 El miembro de la Unidad Apropriada que entienda que sus derechos han sido afectados por la implementación del Programa de Horario, podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio.

Sección 15 Luego de auscultar entre los empleados de carrera, de no encontrar candidatos voluntarios del Programa de Horario Extendido, el Departamento podrá nombrar personal para cubrir puestos de duración fija o transitoria por un término no mayor de doce (12) meses.

Artículo XXIII
Días Feriados

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

Sección 2 El Departamento reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este Convenio.

<u>Fecha</u>	<u>Celebración</u>
1. 1ro de enero	Día de Año Nuevo
2. 6 de enero	Día de Reyes
3. Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
4. Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martín Luther King

5.	Tercer lunes de febrero	Natalicio de George Washington
6.	22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
7.	Movible	Viernes Santo
8.	Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
9.	Último lunes de mayo	Commemoración Muertos en la Guerra
10.	4 de julio	Día Independencia de los Estados Unidos
11.	Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
12.	25 de julio	Día Constitución del Estado Libre Asociado
13.	27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa
14.	Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo
15.	12 de octubre	Día de la Raza (Descubrimiento de América)
16.	Movible	Día de las Elecciones Generales
17.	11 de noviembre	Día del Armisticio (Día del Veterano)
18.	19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
19.	Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
20.	24 de diciembre	½ día previo Día de Navidad
21.	25 de diciembre	Día de la Navidad
22.	31 de diciembre	½ día previo año nuevo

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

Sección 4 Los empleados tendrán derecho a disfrutar su día de cumpleaños sin cargo a ninguna licencia. Cuando el día de cumpleaños se celebre en el día libre del empleado o en un día feriado, se le concederá sin cargo a ninguna licencia el próximo día laborable, en coordinación con su supervisor para que no se afecten las necesidades del servicio.

Sección 5 Se considerará, además días feriados sin pérdida de paga, y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días que por proclamas del(a) Gobernador(a) de Puerto Rico o el 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.

Sección 6 Aquellas proclamas emitidas por el Gobernador de Puerto Rico, se harán conforme a lo que establezca la proclama. Si el Secretario del Departamento determinase que por ahorro de la Agencia o cualquier otra causa, no abrirán las facilidades para permitir que

los empleados trabajen, a éstos se le compensará el día sin deducción a la licencia alguna.

Artículo XXIV Salud y Seguridad en el Trabajo

Sección 1 Las partes acuerdan formar un Comité de Salud y Seguridad. La composición del Comité será de 2 miembros en representación del patrono y dos 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.

El Comité de Salud y Seguridad llevará un registro escrito de los asuntos atendidos por el Comité y enviará quincenalmente una copia de los mismos a los Oficiales de Seguridad de la Unión y a la Unión misma. El Comité se reunirá por lo menos una vez por mes. El comité desarrollará su plan de trabajo y Reglamento.

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

Sección 3 La Unión podrá recurrir a los foros y/o organismos administrativos aplicables en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité o El Departamento. No obstante, las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo para la pronta atención y solución de estos asuntos antes de recurrir a los foros y/o organismos correspondientes.

Sección 4 El Departamento tomará las medidas de seguridad necesaria e indispensable para la prevención de accidentes del trabajo.

Sección 5 El Departamento proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por ley o la reglamentación vigente que son necesarios para que los empleados cubiertos por este convenio colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.

Sección 6 El Departamento ni sus representantes le requerirán a ningún empleado cubierto por este convenio colectivo a que realice labores sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales necesarios para realizar su labor o prestar los servicios.

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

Sección 8 Todo accidente de trabajo será notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, su supervisor o su representante sindical dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurra el mismo.

Sección 9 Los supervisores tendrán la obligación de informar al Comité de Salud y Seguridad y a la Unión de cualquier anomalía que surja en las facilidades físicas que ponga en riesgo la salud y seguridad de los empleados.

Sección 10 El Departamento concederá tiempo razonable y durante horas laborables a los oficiales de Seguridad de la Unión, sin que se afecte su salario, ni licencias acumuladas para atender asuntos relacionados con salud y seguridad en las áreas de trabajo siempre y cuando sea notificado con su supervisor inmediato.

Sección 11 El Departamento se compromete a mantener planes de contingencia al día sin limitarse para cuando no haya luz, agua, o aire acondicionado. El Comité de Salud y Seguridad se reunirá inmediatamente a la firma del Convenio para la revisión del Plan de Contingencia. El comité tendrá sesenta (60) días para culminar la revisión de dicho plan. Una vez terminado el plan, se le entregará copia a los unionados y a los supervisores. Se les adiestrará con relación al plan haciéndoles ver la necesidad de que ambas partes cumplan con el plan.

Mientras el Comité de Salud y Seguridad revisa el Plan de Contingencia, ante la falta de luz, agua o aire acondicionado y otros, el Supervisor y/o Delegado o representante autorizado se reunirán para delinear el plan a seguir. Si dentro de un término de dos horas la situación persiste, pondrán despachar a los empleados sin cargo a ninguna licencia.

Sección 12 Cuando el Departamento envíe personal fuera de las áreas de trabajo para realizar tareas propias de los centros de trabajo y su salud y seguridad pudiesen correr algún riesgo, el Departamento gestionará con la Policía de Puerto Rico rondas preventivas para la seguridad de estos empleados.

Sección 13 Ningún empleado se trasladará de una oficina a otra sin las medidas de seguridad adecuadas de acuerdo a las funciones que realice y/o al centro de trabajo donde se ubique.

Sección 14 En caso de determinarse por un organismo competente o por el Departamento que el Centro de Trabajo constituye un edificio enfermo, el Comité de Salud y Seguridad tomará medidas de seguridad necesarias para solucionar la situación inmediatamente. Para determinar las medidas de salud necesarias, el comité tomará como referencia la legislación y estándares establecidos por los organismos competentes en salud y seguridad.

Sección 15 Se les autorizará a los miembros del Comité de Salud y Seguridad una orden de viaje para utilizar su vehículo personal cuando se coordinen las visitas a las diferentes oficinas de DTOP.

Sección 16 El Comité de Salud y Seguridad inspeccionará toda mudanza realizada de una oficina a otra por el Departamento para asegurar que las nuevas facilidades cumplan con las medidas de Salud y Seguridad requeridas.

Sección 17 Cuando el Comité de Salud y Seguridad no pudiera ponerse de acuerdo con relación a alguna situación de salud y seguridad entre estos, el Presidente(a) o representante se reunirá con el Director de Asuntos Industriales antes de acudir a cualquier oficina gubernamental con jurisdicción sobre la situación planteada para radicar su queja o podrán acudir al proceso de Quejas y Agravios Paso 3, Arbitraje.

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

Sección 1 Definiciones

Agresión física – Se entenderá como agresión cuando una persona emplee fuerza o violencia contra otra persona para hacerle daño.

Agresión verbal – Se entenderá como agresión verbal todo improperio lanzado contra una persona con la intención inequívoca de ofenderla.

Sección 2 En casos en que un miembro de la Unidad Apropriada sea agredido física y/o verbalmente en su área de trabajo, se tomarán las siguientes medidas:

- a. El Director o Supervisor inmediato notificará a la Policía de Puerto Rico en un término no mayor de veinticuatro (24) horas.
- b. El Director o Supervisor inmediato facilitará los trámites del empleado ante el Fondo del Seguro del Estado de ser necesario.
- c. El Director o Supervisor inmediato iniciará todo trámite disciplinario, según se disponga por el Reglamento aplicable; en casos de agresión física o verbal entre empleados del Departamento.
- d. En casos en que la salud y/o la seguridad física y/o emocional del miembro de la Unidad Apropriada se vea seriamente afectada, éste podrá ser reubicado a otro lugar de trabajo, a solicitud del Unionado, o podrá ser referido a la Oficina de Ayuda al Empleado.

Sección 3 En caso de que el agresor sea supervisor o empleado, éstos podrán notificar a la policía en un periodo no mayor de veinticuatro (24) horas.

Artículo XXVI Vacunación y Exámenes Médicos

Sección 1 El Departamento coordinará con el Departamento de Salud para proveer vacunación a los empleados que por naturaleza de su trabajo estén expuestos a contagio de enfermedades, incluyendo, pero no limitando al personal de los CESCOS, y cualquier otro personal que trabaje en áreas de riesgo de contaminación. Se administrarán vacunas contra enfermedades contagiosas tales como: T/B, hepatitis y cualquier otra enfermedad que conlleve riesgo a la salud y seguridad de los trabajadores. Además se les practicará un examen médico periódico a los empleados sujetos a riesgo.

Sección 2 El Departamento notificará a todo empleado al cual se determine la necesidad de practicarle un examen médico los hallazgos de dicho examen. El Departamento será responsable de mantener en estricta confidencialidad los resultados de estas pruebas. El empleado no podrá negarse a ser sometido a este examen y el mismo se considerará como un requisito para poder seguir trabajando.

Sección 3 La Unión se compromete a proveer cualquier información sobre condiciones que puedan poner en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores.

Sección 4 Todo procedimiento establecido en este artículo se registrará por lo establecido en la Ley Federal HIPPA.

Artículo XXVII
Cambios Tecnológicos

Sección 1 Las partes reconocen el número significativo de adelantos tecnológicos que se han introducido en diversos campos del conocimiento, especialmente en ramas tales como la informática, sistemas operativos y otras.

Sección 2 La Unión reconoce el derecho del Departamento a modernizar y adquirir nuevos equipos de modo que se garantice una operación más eficiente con el grado de excelencia que el Pueblo de Puerto Rico merece.

Sección 3 Se entenderá por mecanización todo cambio en una tarea, operación o sistema que al presente el Departamento trabaje de forma manual o sistematizada tecnológicamente y se entre en un proceso conducente a adaptarlo a una nueva tecnología.

Sección 4 Las partes acuerdan que la política del Departamento sobre introducción de nuevos o más modernos equipos especializados y la mecanización de sistemas, labores y procedimientos, consistirá en promover la eficiencia de sus operaciones y la prestación de servicios y no contempla, necesariamente como resultado, la reducción de personal.

Sección 5 Una vez el Departamento determine que se va a mecanizar o digitalizar alguna operación o procedimiento administrativo, pondrá en conocimiento y discutirá con la Unión, si tal acción afecta a miembros de la unidad contratante, modifica o sustrae tareas, cambia horarios, u otras condiciones de trabajo o implique una reducción de personal. Dicha notificación deberá incluir una lista de las plazas que impactará la mecanización. Dicha implantación no podrá ser efectuada antes de ser acordada con la Unión.

Sección 6 Cuando por razones de mecanización e introducción de nueva tecnología haya la necesidad de crear nuevas plazas o de enmendar los deberes y funciones de algunas de las plazas del personal de la Unidad Apropiaada, ya sea por evolución del puesto original, por un cambio sustancial en el nivel de complejidad o un aumento en las responsabilidades del puesto, el Departamento deberá:

- ° Ofrecer adiestramiento a los trabajadores afectados en sus nuevos deberes. Se seguirán los procedimientos contemplados en el Artículo 28 de Desarrollo de Personal y Oportunidades de Aprendizaje.
- ° En caso de surgir puestos vacantes, se dará prioridad a los empleados afectados por orden de antigüedad, siempre y cuando éstos cualifiquen.
- ° Ofrecer la oportunidad a los trabajadores afectados de ser reubicados en otros puestos iguales o similares dentro del Departamento, siempre y cuando sea posible y el empleado esté cualificado para realizar las tareas que requiera el nuevo puesto.

Sección 7 En caso de reubicación o evolución del puesto a un nivel superior con motivo de la mecanización, el empleado recibirá el salario del nuevo puesto, conforme las escalas retributivas establecidas en el Plan de Clasificación.

Sección 8 El Departamento tramitará aquellas peticiones de reclasificaciones y pasos por mérito que procedan conforme a la reglamentación vigente y hayan sido sometidas con anterioridad a los cambios por efecto de la mecanización.

Sección 9 En caso de que se produzcan cesantías por efecto del proceso de mecanización, los empleados cesanteados figurarán en un registro de preferencia, que se preparará por orden de antigüedad y clasificación. Los empleados permanecerán en el registro y tendrán derecho a reingreso por cinco (5) años a partir de la fecha de cese, siempre y cuando no encuentren un nuevo empleo equivalente al que ocupaban. El Departamento notificará a los trabajadores por escrito de las plazas disponibles y éstos deberán solicitar por escrito su deseo de competir en las convocatorias. Los empleados deberán notificar al Departamento cuando consigan un empleo equivalente al que ocupaban, para ser eliminados del registro.

Sección 10 El Departamento no subcontratará tareas realizadas por empleados desplazados por mecanización.

Artículo XXVIII Empleados Retirados

Sección I El Departamento informará a la Unión, mediante listado, dos veces al año, en o antes del 31 de agosto y en o antes de finales de

febrero, los datos relevantes de cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada que durante la vigencia del presente Convenio se acoja a los beneficios de jubilación o por incapacidad. Este listado contendrá, entre otros:

- c) Nombre
- d) Seguro social
- e) última dirección conocida del empleado
- f) puesto
- g) área de trabajo
- h) fecha de retiro

Artículo XXIX **Clasificación y Retribución de Puestos**

Sección 1 Las partes acuerdan revisar el plan de clasificación y retribución de la Agencia cuando sea necesario actualizar el mismo. En dicho plan los empleados de carrera estarán separados de los de confianza. La revisión del plan que incumbe a los empleados de carrera se mantendrá al día mediante la actualización frecuente de las descripciones de puestos, las especificaciones de clases y las asignaciones de los puestos a las clases. La antigüedad será uno de los factores a considerarse para la retribución de los empleados de carrera. Estas revisiones serán notificadas a la Unión previa a la implementación de los mismos.

Sección 2 El miembro de la Unidad Apropriada que entienda que sus derechos han sido afectados por los resultados del plan podrá someter su querrela al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este convenio (Paso II).

Sección 3 Las partes acuerdan que el Plan de Clasificación y Retribución debe establecer mecanismos concretos para la creación, eliminación, consolidación y modificación de clases de manera que se mantenga al día el plan sin menosprecio de lo que dispone al respecto este Convenio. Durante la vigencia del Plan de Clasificación y Retribución, el Departamento se compromete a monitorear y mantener actualizados los puestos, reclasificando a todo empleado cuyas funciones evolucionen en complejidad o adición de tareas y haya estado ejerciendo dichas funciones ininterrumpidamente por un término de diez (10) meses.

Sección 4 Cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada, en su carácter personal o a través de su representante sindical, podrá someter una solicitud en la que expondrá por escrito todos los

hechos y razones que a su juicio justifiquen su solicitud de revisión de clasificación y retribución.

Inciso 4.1 La solicitud será sometida al supervisor inmediato para que la revise y anote sus comentarios. El supervisor tendrá diez (10) días laborables para enviar la solicitud y sus comentarios a la Oficina de Recursos Humanos Central. El supervisor le entregará al empleado copia de estos documentos. De el empleado no recibir dichos documentos en un término de diez (10) días deberá presentar su solicitud en la Oficina Central de Recursos Humanos.

Inciso 4.2 La Oficina de Recursos Humanos Central notificará por escrito su decisión al empleado solicitante y a la unión dentro de un término no mayor de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que reciba la solicitud.

Inciso 4.3 a) El empleado, miembro de la Unidad Apropriada, que no quedara satisfecho con la decisión de la Oficina de Recursos Humanos, podrá presentar (Paso II) a través de su representante sindical, una querrela por escrito mediante el proceso 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 (Paso II) si la oficina de Recursos Humanos no emite una decisión dentro de un término de quince (15) días laborables a partir de que reciba la solicitud.

c) En la eventualidad de que se este llevando a cabo una revisión del Plan de Clasificación y Retribución, y como parte de este se cree un Comité de Revisión, el empleado podrá solicitar a este comité que analice, evalúe y emita una decisión de las querellas concernientes a la clasificación y/o retribución antes de llegar al Comité de Quejas y Agravios.

Inciso 4.4 Las partes acuerdan someter la querrela a arbitraje si el Comité de Reclasificación no puede ponerse de acuerdo en diez (10) días laborables.

Sección 5 En los casos que la Oficina de Recursos Humanos o en el Procedimiento de Quejas y Agravios se determine que procede la reclasificación, esta será efectiva en el momento en que la Oficina de Recursos Humanos recibió la solicitud.

Artículo XXX

Disposiciones Generales sobre Clasificación de Puestos

Sección 1 El Departamento, preparará una hoja de deberes de acuerdo con la especificación de clase. La descripción del puesto será de tal naturaleza que oriente al empleado respecto a las funciones básicas. Estas funciones serán cónsonas con las labores que se realizan en su sección de trabajo. La Hoja de Deberes deberá ser revisada y discutida por el empleado con su supervisor. Una vez estén de acuerdo ambas partes será firmada por estos. Copia de este documento será entregado a cada empleado y a la Unión.

Sección 2 De no haber acuerdo entre el empleado y el Departamento en el contenido de la hoja de deberes, el empleado podrá someter su queja al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 3 A los trabajadores que por realizar incorrectamente tareas asignadas de forma indebida y que no estén contenidas en su hoja de deberes no estará sujeto a medidas disciplinarias.

Sección 4 Cualquier cambio permanente y reiterado en las funciones de un puesto, hacia deberes de otro puesto, podrá conllevar la reclasificación del mismo.

Sección 5 Antes de asignar tareas adicionales a los miembros de la Unidad Apropriada se debe proceder a:

- a. Discutir cualquier cambio en tareas con el trabajador y la Unión.
- b. Las tareas deben ser semejantes o relacionadas con la naturaleza del puesto.
- c. Los cambios no deben ser onerosos para el trabajador.
- d. Se debe adiestrar y capacitar adecuadamente al trabajador para que pueda desempeñar eficientemente deberes o tareas adicionales.
- e. El Departamento deberá proveer el equipo y los materiales necesarios para realizar dichas tareas, además del conocimiento y destrezas necesarias para el manejo y operación del equipo.

- f. El trabajador deberá tener delineado cualquier tarea adicional de forma escrita. Se deberá especificar si los cambios serán de forma permanente o temporera.
- g. Dichos cambios deben ser para llenar necesidades permanentes de la agencia y no se reclutará personal para llenar las vacantes.
- h. Todo cambio debe responder al mejor interés del servicio público.

Artículo XXXI

Procedimientos en las Transacciones de Personal

Sección 1 El Departamento se compromete, a notificarle inmediatamente, por escrito, al empleado y la Unión sobre cualquier transacción de personal que le afecte. Esta información será ofrecida en el ámbito de la oficina central de la Agencia y de todas sus facilidades. Este apartado se refiere, 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, suspensiones y nuevos nombramientos.

Sección 2 El Departamento proveerá a la Unión dos veces al año, listados separados de antigüedad, re-empleo, empleo.

Sección 3 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 esta unidad.

Artículo XXXII

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 Todo aspirante a ocupar un puesto regular que esté dentro de la Unidad Apropiaada tendrá derecho a un periodo probatorio que no será mayor de noventa (90) días calendarios.

Sección 3 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 a un periodo probatorio de noventa (90) días calendarios al final del cual se le emitirá un nombramiento regular.

Sección 4 Si un empleado ha venido desempeñando satisfactoriamente los deberes del puesto que está en convocatoria, mediante nombramiento transitorio o mientras ejercía las funciones de forma interina, antes de su nombramiento en propiedad, el periodo de servicios prestados le será acreditado al periodo probatorio.

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. El supervisor orientará al empleado inmediatamente después del cambio de estatus en el puesto y durante todo el proceso del periodo probatorio sobre:

- a. los programas y la organización de la Agencia
- b. los deberes y responsabilidades esenciales y marginales del puesto
- c. el grado de autoridad y supervisión adscritas al puesto
- d. los deberes y obligaciones del empleado según establecido en la Ley de Personal, la Ley de Ética y las Normas Internas
- e. la reglamentación interna sobre la jornada de trabajo, asistencia y cualquier política aplicable
- f. los criterios de productividad y eficiencia que deberá alcanzar
- g. los programas de ayuda a empleados
- h. la forma y frecuencia con que se evaluará su trabajo.

Sección 7 Cuando el supervisor inmediato no cumpla con las obligaciones establecidas en la Sección 6, su evaluación negativa del

desempeño de un empleado al final de su periodo probatorio será declarada nula y el empleado tendrá derecho de cuestionar la misma a través del procedimiento de quejas y agravios. De determinarse en el Procedimiento de Quejas y Agravios que el supervisor inmediato no cumplió con las obligaciones establecidas en este artículo el empleado será nombrado de forma permanente en el puesto sin tener que ser sometido a otro periodo probatorio.

Sección 8 El supervisor inmediato hará por lo menos tres evaluaciones a los empleados en periodo probatorio. La primera será una evaluación preliminar a los treinta (30) días calendario del periodo probatorio y una segunda evaluación a los sesenta (60) días calendario y la tercera y final al concluir los noventa (90) días calendario. En caso de que no se lleven a cabo estas evaluaciones, el empleado será nombrado de forma permanente en su puesto.

Sección 9 Los supervisores inmediatos serán los responsables de evaluar a los empleados en periodo probatorio. Estos deberán conocer la labor que realizan los empleados, estar atentos a sus ejecutorias y documentar sus observaciones.

Sección 10 Todas las evaluaciones serán discutidas con los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio. Sus delegados podrán acompañarles durante la discusión de la evaluación.

Sección 11 Cuando un miembro de la Unidad Apropriada 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 12 En caso de que el miembro de la Unidad Apropriada 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 13 En caso de que el empleado miembro de la Unidad Apropriada sea separado de su puesto en el transcurso o al final del periodo probatorio, se le notificará dicha separación mediante comunicación de la autoridad nominadora acompañada de la última evaluación. Dicha comunicación debe ser entregada al empleado con no menos de quince días de antelación a la fecha de separación. El empleado podrá comenzar el Procedimiento de Quejas y Agravios que provee este Convenio. De prevalecer la determinación de que el empleado no aprobó el periodo probatorio y hubiere sido empleado regular inmediatamente antes, tendrá

derecho a que se le reinstale en un puesto de la misma clase del que ocupaba, siempre y cuando no haya cometido actos o faltas que conlleve la separación definitiva del servicio.

Sección 14 El Departamento se compromete a armonizar los formularios oficiales de evaluación existentes a las disposiciones de este Artículo dentro de un término de noventa (90) días laborables a partir de la fecha de la firma del Convenio.

Artículo XXXIII Reinstalación

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

Sección 2 Los empleados en disfrute de una licencia al terminar la misma se reintegrarán en su puesto y funciones que realizaban al momento de comenzar la licencia. Recibirán los aumentos de sueldo y beneficios que hubiesen adquirido de no haber estado disfrutando la licencia.

Los empleados que no puedan reintegrarse a su puesto por razones justificadas deberán presentar una nueva solicitud de licencia siguiendo el procedimiento establecido para estos fines.

Artículo XXXIV Traslados

Sección 1 Es el movimiento de un empleado, dentro de la Agencia, de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase incluidos ambos en la Unidad Apropriada y 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. También se podrán efectuar traslados entre agencias comprendidas en la Administración Central, entre los Administradores Individuales, entre estos y las agencias de la Administración Central y viceversa.

Sección 2 Los traslados sólo podrán hacerse a petición formal del empleado o respondiendo a necesidades del servicio público.

Sección 3 Si el patrono determina que los servicios del empleado pueden ser utilizados en otro servicio de la Agencia, debido al conocimiento,

experiencia, destrezas y adiestramiento de éste, se discutirá previamente con el empleado y la Unión antes de tomar una decisión final e implantar la acción, sin que se afecten los derechos de otros empleados. En tales casos se evitará que la acción del traslado le produzca al empleado problemas económicos, de ser así se le proveerá una compensación adecuada.

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

Sección 5 Cuando un traslado responda a necesidades del servicio según solicitado por el Departamento y discutido con el empleado y la Unión, el requisito del periodo probatorio será obviado aunque el empleado ocupe un puesto en otra clase. En esta situación al empleado se le informará por escrito sobre el traslado. Dicha notificación se hará con treinta (30) días de antelación a la efectividad del traslado. En situaciones de emergencias o en circunstancias imprevistas podrá hacerse excepción a esta norma, siempre que el traslado sea por el periodo que dure la emergencia. Al notificar esta decisión al empleado se le informará sobre su derecho a acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio, de no estar de acuerdo con el traslado.

Sección 6 Cuando el traslado se efectúe dentro de la misma Oficina y/o Centro de Trabajo los empleados debidamente ubicados por el Plan de Clasificación y Retribución y teniendo la descripción del puesto, permanecerán en sus áreas y/o secciones. En caso de necesidad de servicio o por petición del empleado, la ubicación será por acuerdo entre el empleado, la Unión y el patrono y tendrá que ser escrito y firmado entre las partes.

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

Sección 8 El Departamento atenderá las peticiones y/o competencias de traslado en el mismo orden en que los miembros de la unidad apropiada radicaron las solicitudes.

Sección 9 El miembro de la Unidad Apropiada que se le haya negado un traslado tendrá el derecho a recibir una notificación escrita del patrono exponiendo las razones que justifican la decisión negativa en un plazo no mayor de cinco (5) días. En la notificación se le informará al empleado de su derecho de acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio.

Sección 10 Los traslados se llevarán a cabo o se harán efectivos no más tarde de quince (15) días laborables de haber sido certificado el empleado mediante comunicación escrita aprobada por la Oficina de Recursos Humanos Central.

Sección 11 El Formulario de Traslado Temporero incluirá nombre, ubicación y puesto actual del empleado. Describirá la función que realizará el empleado en la nueva área a ubicarse, contendrá el tiempo aproximado que durará la necesidad del servicio y será firmada por ambos supervisores y el empleado.

Sección 12 Cuando hubiese más de un empleado desempeñando las mismas funciones en una oficina o programa y existiese una necesidad de servicio en alguna otra área, se podrá reubicar temporeraamente a uno (1) de estos empleados. En este caso el empleado de menos tiempo en la oficina o programa será el designado para ubicarse en las nuevas funciones.

Artículo XXXV **Antigüedad**

Sección 1 Antigüedad se define como el tiempo no interrumpido que un empleado comprendido en la Unidad Apropiada haya prestado servicios en el servicio público.

Sección 2 Cuando un empleado comprendido en la Unidad Apropiada pase a ocupar un puesto excluido en la Unidad Apropiada en la Administración y luego retorne a un puesto dentro de la unidad para fines de antigüedad no se considerará el periodo de tiempo en que el empleado estuvo sirviendo en el puesto excluido. A cualquier empleado de la Agencia excluido de la Unidad Apropiada que pase a ocupar un puesto comprendido en la Unidad Apropiada se le contará la antigüedad desde el momento en que ocupe el puesto comprendido en la Unidad Apropiada.

Sección 3 Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

- g) Destitución de empleo por justa causa
- h) Separación en periodo probatorio
- i) Renuncia voluntaria

Sección 4 La determinación inicial en torno a cual empleado es retenido, seleccionado, adiestrado, ascendido o reemplado se tomará en

consideración al principio de mérito. Sin embargo, en aquellos casos en que dos (2) ó más empleados sean igualmente aptos, reconociendo la labor que hacen los delegados en los Centros de Trabajo, el patrono tendrá que retener, seleccionar, adiestrar, ascender o reemplazar al delegado u oficial de la Unión o Agente de Servicio.

Sección 5 El Departamento reconoce como uno de los criterios, en casos de igual capacidad e idoneidad, el derecho de antigüedad a los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo a los fines de ascenso, adjudicación de nuevos puestos, cesantías, re empleo, y re asignación de funciones, según se dispone en este Convenio Colectivo.

Sección 6 Ningún tipo de licencia que pueda estar disfrutando el empleado, afectará su antigüedad.

Sección 7 Luego de que los candidatos hayan sido evaluados y certificados de acuerdo a las convocatorias y en igualdad de condición, conforme al principio de mérito la antigüedad será factor a considerarse en la transacción de personal.

Artículo XXXVI 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 del 2004, según enmendada. Los procesos serán justos y con este fin el Departamento desarrollará Registros de Elegibles de acuerdo a la Ley y respetando los acuerdos de este Convenio.

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

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

Sección 4 El Departamento entregará toda convocatoria a la mano a un Representante autorizado por la Unión, diez (10) días laborables antes su publicación. Toda convocatoria se publicará durante un periodo de quince (15) días laborables. Además, se publicarán en tabloncitos de edictos, en la página electrónica del Gobierno de Puerto Rico y correo electrónico.

Sección 5 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que solicite en una convocatoria tendrá el derecho de recibir de parte del Departamento una notificación escrita donde se establezcan las razones por las cuales se determinó que no cualificó. Dicha notificación se hará dentro de los próximos diez (10) días laborables siguientes a la determinación. En esta notificación se le informará al empleado que podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio de no estar de acuerdo.

Sección 6 Una vez seleccionado el candidato para ocupar un puesto de nueva creación o para cubrir vacantes se hará dentro de un periodo de espera no mayor de quince (15) días laborables para evitar que un empleado esté en espera de ocupar el puesto un tiempo irrazonable.

Sección 7 Cuando un miembro de la Unidad Apropriada presente una querrela relacionada con el Registro de Elegibles, tendrá a la disposición el mismo durante el proceso de quejas y agravios con el propósito de facilitar el ajuste de controversia.

Sección 8 Los Registros de Elegibles se establecerán conforme a las siguientes disposiciones:

Inciso 8.1 Los nombres de las personas que aprueban los exámenes serán colocados en orden descendente de las calificaciones obtenidas para establecer los registros de elegibles para las clases de puestos.

Inciso 8.2 En caso de puntuaciones iguales se determinará el orden para figurar en los Registros conforme al principio de mérito tomando en consideración uno o más de los siguientes factores:

6. la antigüedad en el Departamento
7. la preparación académica general o especial;
8. la experiencia relacionada con la clase de puesto;
9. el índice o promedio de los estudios académicos o especiales;
10. la fecha y hora de radicación de la solicitud.

Sección 9 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 10 Todo candidato cuyo nombre se elimine de un registro de elegibles se le enviará notificación escrita a tales efectos dentro de un término de diez (10) días laborables. En esta notificación se le informará al empleado que podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este convenio de no estar de acuerdo dentro de los diez (10) días a partir de recibida la notificación por éste.

Sección 11 Los puestos permanentes vacantes de cubrirse, se hará mediante la certificación y selección de los candidatos que figuran en los registros de elegibles.

Sección 12 Toda solicitud que no venga acompañada por los documentos requeridos en la convocatoria no será considerada. En caso de que la Oficina de Recursos Humanos extravíe algún documento y el empleado tenga la evidencia que fue recibido será responsabilidad del Departamento aceptar las copias, y continuar con el proceso.

Artículo XXXVII **Expedientes de Personal**

Sección 1 Cada empleado del Departamento tendrá un único expediente oficial de personal que reflejará el historial completo de éste, desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta el momento de su separación definitiva.

Sección 2 El custodio de los referidos expedientes de los empleados será la Oficina de Recursos Humanos del Departamento. La facultad para incorporar cualquier documento al expediente de los empleados recae exclusivamente en la Autoridad Nominadora.

Sección 3 No se podrá incluir en el expediente oficial del empleado ningún documento, que surja como resultado de una transacción de personal, evaluaciones o acciones disciplinarias, sin que haya sido notificada al empleado. Copia de dichos documentos deberá ser enviada al empleado simultáneamente a su inclusión en el expediente.

Sección 4 Los expedientes individuales de los empleados tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales, o cuando el propio empleado lo autorice por escrito para

otros fines.

Sección 5 Todo trabajador tendrá derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes del departamento. El empleado deberá radicar la solicitud de examen del expediente por lo menos con 3 días de antelación. En el caso de que el empleado esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante. En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor por el Tribunal, o la persona designada por orden del Tribunal bajo las mismas condiciones establecidas en esta sección.

Sección 6 Los empleados podrán obtener copia certificada de los documentos contenidos en sus expedientes mediante el pago del costo de reproducción más cualesquiera derecho que por ley se exigieren. La solicitud de copia se hará por lo menos con cinco días laborables de anticipación. En el plazo máximo de cinco días laborables se entregará copia del documento solicitado.

Sección 7 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. La copia de dicho documento se le proveerá al empleado dentro de los diez días siguientes a que sea oficialmente colocado en dicho expediente. De no estar de acuerdo con algún documento en su expediente agotará los remedios que se establece en el convenio para su reclamación.

Sección 8 Las amonestaciones, reprimendas, advertencias o acciones disciplinarias impuestas al empleado, las cuales no hayan sido notificadas por escrito o verbalmente a este, no podrán ser utilizadas contra este para ningún propósito.

Sección 9 El Departamento no hará referencia en cualquier caso que envuelva acción disciplinaria contra un empleado, a documentos disciplinarios que envuelvan amonestación formal, que tengan más de dieciocho (18) meses de impuestos y treinta (30) meses en caso de suspensión de empleo y sueldo, excepto en los casos de abandono de servicio y destitución.

Sección 10 La Unión tendrá acceso a revisar los expedientes de los

miembros de la Unidad Apropriada mientras se estén dilucidando casos de querellas en el procedimiento creado por éste convenio. El empleado afectado autorizará dicha acción por escrito previamente. Esta revisión se hará en presencia de un funcionario del Departamento debidamente autorizado.

Artículo XXXVIII

Procedimiento para la Impugnación de Nombramientos

Sección 1 El proceso de impugnación sobre nombramientos, selección y ascensos del personal de la Unidad Apropriada, se regirá por lo estipulado en este Convenio. Disponiéndose que cualquier cambio en las normas de reclutamiento y selección de personal deberá discutirse con la Unión, por lo menos sesenta (60) días previo a su implantación.

Sección 2 Cualquier trabajador de la Unidad Apropriada que haya competido en una convocatoria para una plaza vacante o en ascenso, podrá radicar una querrella de impugnación bajo los términos del Procedimiento de Quejas y Agravios, según dispuesto en este Convenio. Se podrá presentar una impugnación cuando el querellante entienda uno o más de los siguientes:

- A. No se haya cumplido con el proceso establecido
- B. El candidato seleccionado no cumpla con los requisitos mínimos del puesto
- C. Haya habido discrimen por cualquier causa
- D. No se haya honrado el principio de mérito
- E. El proceso estuvo viciado
- F. Cualquier otra causa justificada en derecho

Sección 3 Las querellas de impugnaciones de puesto se radicarán como Paso I ante el Director de la Oficina de Recursos Humanos Central. El empleado tendrá quince (15) días para radicar su impugnación, conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios. Los términos de quince (15) días laborables para radicar la querrella de impugnación del nombramiento, comenzarán desde el momento en que se realice el nombramiento o desde que el empleado sea notificado del

resultado del nombramiento o que el empleado advenga conocimiento, lo que ocurra primero.

Sección 4 Si la determinación de la Oficina de Recursos Humanos no satisface al miembro de la Unidad Apropriada, este podrá radicar una querrela de impugnación ante el Comité de Conciliación (Paso II). El Departamento se compromete a proveer a la Unión y al querellante toda la información pertinente, necesaria y relevante a la discusión de la querrela de impugnación.

Sección 5 La querrela de impugnación deberá describir los hechos en que se basa, de forma clara y precisa, e incluirá la siguiente información:

- a. razón por la cual impugna el nombramiento
- b. el remedio solicitado
- c. información básica del querellante
- d. número de años trabajados en el Departamento
- e. turno en el Registro de Elegibles
- f. número de puesto para el que compitió
- g. centro de trabajo
- h. firma del querellante

Deberá acompañar su querrela con toda la prueba documental que pueda tener el querellante, incluyendo el nombre de los testigos que puedan tener conocimiento de los hechos. En caso de identificar algún otro testigo, deberá informarlo por lo menos cinco (5) días antes de la celebración de la vista.

Sección 6 De no llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes, entonces el caso podrá someterse ante la consideración de un árbitro de la Comisión Apelativa del Servicio Público.

Artículo XXXIX

Desarrollo de Personal y Oportunidades de Aprendizaje

Sección 1 El patrono elaborará un plan anual de adiestramiento, capacitación y desarrollo profesional del personal para todos los trabajadores y se compromete a enviar copia a la Unión tan pronto esté elaborado el mismo.

Sección 2 El patrono se compromete a mantener en archivo un historial de adiestramiento y capacitación profesional de cada empleado de manera que pueda utilizarse para tomar decisiones relativas a la participación futura de los empleados en esas actividades o en ascensos, traslados, asignaciones de trabajo y evaluaciones. La Unión tendrá acceso a ese historial.

Sección 3 El patrono anunciará a las personas miembros de la Unidad Apropriada y a la Unión 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 en y entre Puerto Rico y el exterior. Dicho anuncio se hará con por lo menos treinta (30) días de anticipación.

Sección 4 Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio podrán matricularse en cursos de mejoramiento profesional, con créditos o sin estos, que estén relacionados con las funciones que desempeñan. El Departamento evaluará y contestará dicha solicitud con treinta (30) días de anticipación al comienzo del curso.

Sección 5 El Departamento se compromete a solicitar y consignar en cada año fiscal una partida razonable para el pago de matrícula, seminarios y adiestramientos, para los miembros de la Unidad Apropriada.

El costo de pago de matrícula por dichos cursos estará sujeto a la evaluación y aprobación del Departamento hasta un máximo de seis (6) créditos por semestre. Los cursos deberán estar relacionados con las funciones que el empleado desempeñe. El Departamento concederá el beneficio a todos los empleados que cumplan con los requisitos.

En la eventualidad de la asignación presupuestaria consignada para estos fines no alcance para cubrir la totalidad de los solicitantes, que cumplan con los requisitos, el Departamento y la Unión, escogerán mediante sorteo a los participantes que se le otorgará el beneficio. El Departamento y la Unión notificarán a los participantes de la fecha, hora y lugar del sorteo, para que estos puedan estar presentes si así lo desean. Cada vez que se otorgue el beneficio, el Departamento le proveerá a la Unión un listado

de todos los solicitantes y aquellos que se les concedió el beneficio.

Sección 6 En caso de estudios post-graduados autorizados por el Departamento relacionados a las funciones que desempeña, el empleado deberá servir dos (2) años, luego de obtenido el grado. En la eventualidad de que el empleado no culmine el grado y/o los cursos conducentes a grado, este deberá servir un mínimo de un (1) año en el Departamento, a partir del momento en que cesaron sus estudios. En caso de que el empleado no cumpla con los años de servicio requeridos, este vendrá obligado a reponer monetariamente la totalidad de las cantidades desembolsadas por el Departamento en el grado académico.

Sección 7 El empleado vendrá obligado a someter por escrito al Departamento, luego de culminado cada semestre y/o curso escolar, evidencia del aprovechamiento académico emitido por la institución académica.

Sección 8 En aquellos casos en que el empleado no pueda continuar con los cursos del grado Post-graduado, por justa causa, como por ejemplo; enfermedad, desastres, huelgas universitarias u otras causas fortuitas, el empleado no vendrá obligado a cumplir con los años de servicios requeridos en la Sección 5.

Sección 9 El Departamento 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.

Artículo XXXX
Despidos o Cesantías

Sección 1 El Departamento se compromete a garantizar seguridad de empleo a todos los empleados de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio según dispuesto por la Ley de Personal.

- Sección 2** A los fines de decretar cesantías se entenderá por antigüedad todo servicio prestado en el Departamento de Transportación y Obras Públicas.
- Sección 3** De ser necesaria la implementación del plan de cesantía o cierre de centros de trabajo, durante la vigencia del Convenio, el Departamento notificará a la Unión con noventa (90) días laborables de antelación a la implantación del plan de cesantías.
- Sección 4** Una vez determinada la necesidad de efectuar la reducción de personal, se notificará a los empleados afectados y a la Unión con treinta (30) días de antelación. En dicha comunicación se incluirán las razones para dicha acción y las medidas tomadas para prevenirla o minimizarla. Ninguna cesantía será efectiva a menos que no se cumpla con el requisito de notificación.
- Sección 5** Se establecerá un plan de cesantías aprobado por el Secretario previa discusión con la Unión sin que esto se entienda como destitución en los siguientes casos:

1. Debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos en cuyo caso se procederá de la siguiente manera:
 - 1a. Se establecerá un método a los efectos de decretar cesantías en caso de estas ser necesarias, el cual podrá ser revisado al inicio de cada año fiscal. Como parte de dicho método se podrá subdividir el Departamento por programas, unidades y oficinas regionales, a los fines de identificar las jurisdicciones en las cuales habrán de decretar las cesantías. El método que se adopte se pondrá en conocimiento de los empleados y de la Unión.

En la determinación de la subdivisión del Departamento, los miembros de la Unidad Apropriadada serán re-ubicados en otras áreas, siempre y cuando haya disponibilidad y cumplan con los requisitos mínimos del puesto. A los efectos de decretar cesantías, se considerará, entre otros, los siguientes factores:

1. Número de empleados en el Departamento que hagan impracticable o irrazonable considerar la Agencia en una totalidad;

2. Distancia geográfica entre oficinas regionales;
 3. Programas que presten servicios esenciales a la comunidad, los cuales deben continuar funcionando con toda normalidad;
 4. Programas esenciales para la administración interna del Departamento y;
 5. Programas que se sufragan con fondos federales, los cuales no pueden utilizarse si se reduce o elimina el programa.
- 2a. Antes de decretar cesantías, debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, se agotarán todos los recursos para evitar dichas cesantías con acciones tales como:
9. Retiro Temprano – Completar los años que le faltan para el retiro sin pérdida de beneficios.
 10. Retiro Voluntario – Con un mes de sueldo por cada año de servicio.
 11. Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación, en programas que no estén afectados por la reducción de personal.
 - i. Cuando la reubicación sea en un puesto de igual o similar categoría, el empleado retendrá su sueldo, status, antigüedad y ordinariamente su turno de trabajo, en la medida en que sea posible.
 - ii Cuando la reubicación sea en un puesto de inferior categoría, el empleado retendrá su sueldo, status, antigüedad y ordinariamente su turno de trabajo, en la medida en que sea posible.
 - iii Todo miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio que haya sido reubicado por razón de que su puesto haya sido eliminado podrá solicitar el puesto que tenía anteriormente si el Departamento crea el mismo nuevamente. El empleado deberá hacer la solicitud correspondiente a la Oficina de Recursos Humanos. La eficiencia y la antigüedad serán los criterios determinantes en la medida que la plaza sea solicitada por más de un empleado que fuera reubicado.
 12. Readiestramiento del empleado para reubicarlo en otro puesto cuando esto pueda hacerse razonablemente antes de la fecha para decretar tales cesantías.

13. Se concederá Licencia sin sueldo hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando la Agencia tome la decisión por una insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto. En tales casos deberá observarse el orden de prelación que se establece en el inciso tres (3) de esta Sección y advertirle al empleado de su derecho de apelación a través del Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio.

14. Reducción de la jornada de trabajo.

3a. Serán separados en primer término los empleados por contrato, los irregulares y transitorios. En segundo lugar serán separados los empleados probatorios y en último término serán separados los empleados regulares en orden de antigüedad por clasificación. Se decretarán las cesantías dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación. A los efectos de este inciso, los empleados probatorios que inmediatamente antes de adquirir ese status hubieran sido empleados regulares se considerarán como empleados regulares.

La anterior disposición que establece que el decretar cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos serán separados en primer término los empleados transitorios que presten servicios en la Agencia, sólo tiene el efecto de proteger el derecho de los empleados de carrera con status regular en ser los últimos en ser separados. Bajo ningún concepto se entenderá que esta disposición tiene el efecto de considerar los empleados transitorios como empleados comprendidos en el servicio de carrera, ni a conferirles más derechos de los que la Ley les confiere.

4a. La determinación del orden de prelación en que se decretarán las cesantías dentro de cada uno de los grupos de empleados enumerados en el inciso (c) que precede, se hará de la siguiente forma: Se tomará en consideración el tiempo en el servicio, de manera que queden cesantes los empleados con menos tiempo en el servicio. En casos de igualdad de tiempo en el servicio, se tomará en consideración el desempeño en las funciones.

- 5a. A los fines de determinar la antigüedad se considerará todo servicio prestado en puestos, tal como se define en el Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del Departamento.
- 6a. El Secretario notificará, por escrito, a todo empleado a quien haya de cesantear con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha en que habrá de quedar cesante. En dicha notificación se informará, además, al empleado de su derecho de acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio.
- 7a. Ninguna cesantía de empleados será efectiva, a menos que se cumpla con el requisito de notificación en la forma aquí establecida.
- 8a. Los Delegados y/o Oficiales de la Unión y Agentes de Servicio serán los últimos en ser cesanteados dentro de la Unidad Apropriada.

Sección 7

Los nombres de los empleados de la Unidad Apropriada afectados por la acción de reducción de personal, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, serán incluidos en los registros de elegibles para plazas vacantes por un periodo de cinco (5) años. Durante dicho periodo los empleados cesanteados tendrán prioridad como elegibles para efectos de reclutamiento y selección, en el orden antes establecido.

Sección 8

También podrá decretarse cesantías cuando se determine que un empleado está física y/o mentalmente incapacitado para desempeñar los deberes de su puesto, a tal punto que impida un acomodo razonable al amparo de las disposiciones de la Ley Número 44 del 2 de julio de 1985 y de la "American with Disabilities Act" (Ley ADA) y otras leyes aplicables. De tener base razonable para creer que un empleado está incapacitado, el Secretario podrá requerirle que se someta a examen médico. La negativa del empleado a someterse al examen médico requerido, podrá servir de base a una presunción de incapacidad. El Secretario le notificará al empleado la intención de cesarlo, advirtiéndole su derecho de acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio.

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

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

En estos casos el Secretario deberá requerir al empleado, por escrito, que se someta a examen médico dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la notificación. El Departamento deberá gestionar con la institución correspondiente contratada, el examen médico y asumir el costo de los servicios.

Sección 9

Cuando el empleado esté inhabilitado por accidente del trabajo y en tratamiento médico en el Fondo del Seguro de Estado por un periodo mayor de dieciocho (18) meses desde la fecha del accidente, conforme al Artículo 5A de la Ley Número 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada, Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, podrá decretarse la cesantía por incapacidad física o emocional. El Secretario le notificará al empleado la intención de cesarlo, advirtiéndole su derecho de acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio.

Sección 10

Para efectos de cesantías, el Departamento someterá una lista de todos los empleados cubiertos por este Convenio en orden de antigüedad:

- a. Nombre
- b. Clasificación
- c. Fecha de comienzo en el servicio público

Sección 11

El Departamento notificará a la persona elegible, a base del Registro del Re-ingreso, para que comparezca a ser considerada para cubrir determinada plaza

vacante, cuya notificación se hará vía facsímile o por correo certificado, a la última dirección conocida. Dicha persona deberá acusar recibo de dicha notificación y expresar su disponibilidad para trabajar dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la fecha de comunicación. Se procederá a eliminar del Registro de Re-ingreso a toda persona que no comparezca o que deje de notificar razones justificadas para no aceptar el ofrecimiento que se le ha hecho.

Artículo XXXXI **Ascensos**

Sección 1 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 El patrono se compromete a proveer oportunidades y mecanismos para el ascenso de los empleados.

Sección 4 Procedimiento para efectuar Registro de Elegibles

Al surgir una oportunidad de ascenso o de cubrir un puesto de nueva creación en el Departamento, se anunciara mediante convocatoria, la cual se publicará en los tabloneros de información provistos para la Unión. 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. El registro de elegibles se efectuará siguiendo este orden:

1. En primer término, a los empleados cuyo puesto pertenece a la misma serie de clase, en la misma línea de trabajo.
2. En segundo término, a los empleados cuyo puesto pertenece a la misma serie de clase, que laboren en el Departamento.
3. En tercer término, a todos los empleados de la Unidad Apropiaada.

4. En cuarto término, al público en general cuando no existan candidatos debidamente cualificados en el Departamento. Una vez finalizado el proceso interno y de no surgir candidatos, el Departamento notificará a la Unión dentro de los próximos quince (15) días antes de la apertura de las convocatorias al público en general.

Sección 5 Acceso de la Unión al Registro de Elegibles

Cuando la Unión entienda que el procedimiento de ascenso no se ha llevado de acuerdo con las disposiciones de este Artículo, el Comité Conciliador tendrá derecho a que se le entregue copia del Registro de Elegibles actualizado. Cuando un miembro de la Unidad Apropiaada presente una querrela relacionada con el Registro de Elegibles, el Comité Conciliador tendrá a la disposición el mismo durante el Proceso de Quejas y Agravios con el propósito de facilitar el ajuste de la controversia. El Comité Conciliador se compromete a mantener la confidencialidad y no divulgar esta información.

Sección 6 Procedimiento para aplicar registro de elegibles

Se certificarán los primeros diez (10) candidatos, en orden de puntuación del Registro de Elegibles del Departamento.

Cuando la puntuación sea la misma para dos o más de los candidatos en el Registro de Elegibles, el Departamento reconocerá la antigüedad del empleado como uno de los criterios para adjudicar el puesto vacante.

Sección 7 Reserva de plaza del empleado ascendido

El Departamento reservará la plaza ocupada por cualquier empleado ascendido por el término de periodo probatorio de la plaza en 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.

Sección 8 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 9 Ascensos sin Oposición - Se podrá autorizar ascensos a empleados mediante evaluaciones individuales en ausencia de Registro de Elegibles y cuando las exigencias excepcionales y especiales del servicio y las cualificaciones especiales así lo justifiquen. Los criterios que se tomarán en consideración para las evaluaciones individuales serán:

- a. Preparación académica y/o experiencia
- b. Recomendación del supervisor inmediato
- c. Necesidad para reclutar personal.

Inciso 9.1 Por exigencias excepcionales y especiales se entenderá la necesidad de reclutar personal por razón de las siguientes situaciones:

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

Inciso 9.2 Para determinar las cualificaciones de los empleados se considerarán, entre otros, los siguientes criterios:

- a. Resultados obtenidos del sistema de evaluación adoptado por la Agencia por

aquellos empleados que alcancen o sobrepasen el nivel esperado en la ejecución de tareas y cumplimiento de los criterios de orden y disciplina.

- b. Estudios académicos adicionales a los requisitos mínimos, directamente relacionados con las funciones del puesto al que se le propone ascender.
- c. Adiestramientos o cursos aprobados directamente relacionados con las funciones del puesto al que se le propone ascender que sean adicionales a los requisitos mínimos requeridos.
- d. Experiencia, adicional a la requerida, adquirida mediante designaciones oficiales de interinatos, asignaciones administrativas o intercambio de personal, directamente relacionada con las funciones del puesto al que se propone ascender.
- e. En aquellos casos de ascensos sin oposición en que el empleado ha venido desempeñando satisfactoriamente las funciones del puesto, al cual será ascendido, y luego de haber sido certificado por su supervisor inmediato, la Oficina de Recursos Humanos le acreditará el tiempo al período probatorio.

Inciso 9.3 Cualquier miembro de la Unidad Apropriada que entienda fue violentado el proceso o la determinación de calificaciones de los empleados en este Artículo, podrá someter una querrela o impugnación del puesto mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio.

Artículo XXXXII

Despojo de Funciones

Sección 1 Todo cambio en los deberes de un empleado o grupo de empleados de la Unidad Apropriada, que tenga como consecuencia una reducción en los deberes esenciales del

puesto, se considerará como "despojo de funciones". Esto no aplicará en los casos en que se reducen o cambian tareas por acomodo razonable. No se podrá relevar de sus tareas a los empleados:

- a. A fin de que el empleado se quede sin funciones
- b. Para asignarle funciones ajenas a su puesto
- c. Por asuntos disciplinarios o por capricho
- d. Para subcontratar tareas
- e. Por discrimen de cualquier causa
- f. Por causas ajenas al servicio público

Sección 2 Cualquier empleado que entienda que ha sido despojado de sus funciones podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio.

Artículo XXXXIII Reubicación de Personal

Sección 1 Se considerará una reubicación a todo movimiento de personal, de un área dentro de un mismo centro de trabajo, en la misma categoría y plaza del empleado. Las reubicaciones podrán hacerse por petición del empleado o por determinación del Secretario del Departamento de Transportación y Obras Públicas, por razón de necesidad en el servicio.

Sección 2 No podrán efectuarse reubicaciones de empleados de la Unidad Apropriada:

- a) Sin antes discutir la necesidad de los mismos con los trabajadores y la Unión.
- b) Sin haber considerado las peticiones de reubicación de los empleados
- c) Por asuntos disciplinarios. Tampoco podrán efectuarse de forma caprichosa o por discrimen.
- d) Para subcontratar tareas de empleados de la unidad apropiada.

Sección 3 Las solicitudes de reubicaciones por acomodo razonable serán atendidas con prioridad.

Sección 4 Cuando el Departamento determine la necesidad de efectuar una reubicación de personal de la Unidad Apropriada en determinadas áreas, dará oportunidad en primer lugar a candidatos voluntarios. De estos no existir, y la administración identificar al posible candidato estos se

reunirán con el candidato y la Unión antes de tomar decisión alguna e implementar la acción.

Sección 5 El Departamento podrá reubicar a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo siguiendo lo dispuesto en el Artículo de Antigüedad y la siguiente normativa:

- a. Se podrá reubicar al personal en puestos iguales o similares, teniendo como prioridad el área a que pertenece el empleado afectado. Si se le asignan funciones superiores en adición o sustituyendo las de su plaza, entonces se seguirán las normas de ascenso o reclasificación.
- b. Cuando la reubicación sea a un puesto de igual o similar categoría, el empleado retendrá su sueldo, estatus y antigüedad.
- c. Cuando como resultado de una reubicación, al empleado se le asignen tareas de un puesto de inferior categoría, el empleado retendrá su salario y antigüedad.

Sección 6 Todo empleado que haya sido reubicado por razón de que su puesto o área de trabajo haya sido eliminado, podrá solicitar ser restituido en el puesto que tenía anteriormente, si el Departamento crea los mismos. El empleado deberá hacer la correspondiente solicitud por escrito a la Oficina de Recursos Humanos Central, dentro de un término de treinta (30) días. La antigüedad será uno de los criterios determinantes cuando haya dos o más empleados reubicados solicitando la misma plaza.

Artículo XXXXIV
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 reposo de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después.

El alumbramiento es un acto donde una criatura es expedita del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante un procedimiento quirúrgico-obstétrico. El alumbramiento es, además, cualquier parto prematuro, 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 y acumulará las licencias correspondientes de vacaciones y enfermedad conforme a las leyes aplicables y otros beneficios establecidos en este convenio colectivo, una vez se reintegre a trabajar.

Sección 4 La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) o ninguna semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) ó doce (12) semanas de descanso post-partum a que tiene derecho. Siempre y cuando la empleada someta certificación médica a los efectos de que está habilitada para trabajar.

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 se 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 cuatro (4) semanas de descanso post-partum a partir de la fecha del 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, el Departamento 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, tendrá derecho a disfrutar de días concedidos por los empleados o se le podrá conceder una licencia sin sueldo hasta que se recupere.

Sección 8 En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las doce (12) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro.

Sección 9 La licencia de maternidad cubrirá los casos de aborto natural tal como si fuera un alumbramiento normal. 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. De ser necesarias más de cuatro (4) semanas, será certificado por el médico y concedido sin cargo a ninguna otra licencia.

Sección 10 La empleada que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba el menor en el núcleo familiar.

Sección 11 El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo. 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 suficiente.

Sección 12 Luego del disfrute del descanso por licencia de maternidad, de así solicitarlo, la empleada podrá disfrutar dos (2) semanas adicionales de descanso con cargo a sus vacaciones regulares.

Sección 13 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 14 El Departamento otorgará cuarenta (40) minutos o dos periodos de veinte (20) 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 meses a partir del reingreso a sus funciones. El Departamento proveerá un lugar habilitado a la madre lactante para la extracción de la leche materna en su centro de trabajo.

Sección 15 La licencia por maternidad se podrá conceder a empleadas cubiertas por este convenio que estén en uso de cualquier tipo de licencia sin sueldo. Estas se cancelarán a la fecha en que dichas empleadas comiencen a disfrutar de la licencia por maternidad.

Sección 16 Al vencimiento de la licencia por maternidad el Departamento podrá conceder, a petición de la empleada, una licencia sin sueldo por un término no mayor de seis (6) meses para cuidado del recién nacido.

Artículo XXXXV Licencia por Paternidad

Sección 1 Se le concederá licencia por paternidad sin cargo a ninguna licencia por un periodo de cinco (5) días laborables a todo empleado cubierto por este Convenio para atender a su esposa durante el nacimiento o adopción de un (a) hijo (a). El empleado es responsable de presentar el certificado de nacimiento del hijo. El empleado podrá solicitar un periodo de cinco (5) días laborables adicionales, con cargo a la licencia de vacaciones.

Sección 2 Si al momento del alumbramiento la madre falleciera como consecuencia del parto, el padre que se haga cargo del hijo tendrá derecho a una licencia por paternidad, sin cargo a ninguna licencia, por un periodo de quince días calendario.

Sección 3 Esta licencia se hará extensiva a los empleados que adopten un menor atañor con la legislación y procedimientos vigentes en Puerto Rico. La licencia comenzara a contar a partir de la fecha en la que se reciba el menor en el núcleo familiar.

Artículo XXXXVI
Licencia Regular de Vacaciones

Sección 1 La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado temporariamente de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso en beneficio de 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 (2 1/2) 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 quince (15) 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. Por acuerdo entre el supervisor inmediato y el empleado se podrán conceder períodos menores de quince (15) días de vacaciones, que nunca serán menores de cinco (5) días laborables.

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. La única excepción son emergencias claras e inaplazables. Cuando por necesidades del servicio estas vacaciones fueran interrumpidas, el Departamento repondrá el tiempo utilizado a razón de uno y medio (1 1/2) día por cada día de interrupción y el mismo será acumulado como tiempo compensatorio.

Sección 6 El Departamento 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. La antigüedad en el servicio será uno de los factores a considerarse.

Sección 7 Si hay dos o más intereses de empleados en conflicto 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.

Sección 8 El Departamento 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 estos no pierdan licencia de vacaciones al finalizar el año natural y disfruten de su licencia regular de vacaciones anualmente y el servicio no se vea afectado. El Departamento no podrá fraccionar las vacaciones regulares, a menos que el empleado así lo solicite.

Sección 9 El Departamento acuerda que 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 10 El Departamento 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 período de licencia.

Sección 11 Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiaada, cubierto por este Convenio, tenga licencia regular acumulada en exceso de sesenta (60) días al finalizar el año natural se le pagará dicho exceso no más tarde del día 31 de marzo del año inmediatamente siguiente.

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 del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.

Sección 13 El Departamento podrá anticipar la licencia regular a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto 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. El Departamento evaluará dicha solicitud conforme a las necesidades del servicio.

Sección 14 Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada, cubierto por este Convenio, que se le anticipe licencia regular vendrá obligado a trabajar el equivalente al periodo necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el periodo, el empleado no tendrá balance de licencia regular a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente, antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado a reembolsar en dinero a la Agencia el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 15 A opción del miembro de la Unidad Apropriada, cubierto por este Convenio, el pago de vacaciones regulares programadas se hará efectivo antes de comenzar a disfrutar las mismas. Dicha solicitud debe ser radicada con quince (15) días laborables de antelación a la fecha en que comienza las vacaciones.

Sección 16 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 cubierto 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 17 Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto 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.

Sección 18 En caso de que un empleado de la Unidad Apropriada cese o se retire del Departamento, por cualquier causa, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones regulares

acumulada hasta el momento de la separación en el servicio, se pagará en un pago global.

Sección 19 En caso de muerte del empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto 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 reclaman la liquidación mediante la presentación de dicha resolución dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del empleado, la Administración procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.

Sección 20 Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho de autorizar a la Administración la cesión de algunos días de su licencia de vacaciones acumulada, a favor de otros empleados de la Agencia. La misma estará conforme a las disposiciones que establece la Ley 44 del 22 de mayo del 1996, según enmendada, Ley de Cesión de Licencia por Vacaciones.

Artículo XXXXVII **Licencia por Enfermedad**

Sección 1 Todo 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 (1 1/2) por cada mes de servicio.

Sección 2 La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cada año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.

Sección 3 Todo los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo permitido 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 4 La licencia por enfermedad se utilizará cuando:

1. el empleado se encuentre enfermo, incapacitado física o mentalmente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de los otros empleados. También se utilizará para cualquier tipo de análisis, exámenes, tratamientos o citas médicas.
2. También se podrá utilizar de esta licencia hasta un máximo de cinco (5) días al año para:
 - a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.
 - b. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimentos de su núcleo familiar, hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o personas que vivan bajo el mismo techo o sobre las que tenga custodia legal.
 - c. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Gobierno de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.

Sección 5 En caso de ausencia por enfermedad por más de tres días consecutivos, el Departamento le podrá exigir al empleado someter un certificado médico justificativo de las ausencias. Lo anterior se aplicará o interpretará de forma que no se vulnere la Ley ADA ni la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993.

Sección 6 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 7 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 8 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 9 El Departamento podrá anticipar la licencia por enfermedad a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que lo solicite presentando justificación y haya trabajado para la Agencia por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables.

Sección 10 Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado a trabajar el equivalente al periodo necesario para acumular el tiempo anticipado. Una vez el empleado se reintegre a sus labores el total de la licencia anticipada será cargada a la deuda. Simultáneamente el empleado acumulará punto cinco (.5) a cada licencia (vacaciones y/o enfermedad). En caso de que el empleado se separe del servicio de forma voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a rembolsar en dinero a la Agencia el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 11 Los empleados que tengan ocho (8) años o más en el servicio y estén cubiertos por este Convenio Colectivo, y sean separados permanentemente del servicio público por cualquier causa o involuntariamente, el total de días acumulados por enfermedad le será pagado en un pago global como parte de la liquidación final. El pago global por concepto de dicha licencia se hará a base del salario regular del empleado al momento de su separación, según lo define la sección 3 de este Artículo. En la eventualidad de que el Departamento de Hacienda se negare a efectuar la liquidación, la Unión se compromete a no responsabilizar al Departamento de Transportación y Obras Públicas por dicha acción. La Unión se reserva el derecho de acudir a cualquier foro pertinente y agotar los esfuerzos para lograr la liquidación del empleado.

Sección 13 En caso de muerte del empleado miembro de la Unidad Apropriada, y que haya prestado servicio por ocho (8) años o más, se le pagará a sus herederos el importe de los días acumulados por enfermedad en un pago global. Los herederos o beneficiarios legales del empleado seguirán los

procedimientos dispuestos en Ley y por el Departamento de Hacienda para estos fines. En la eventualidad de que el Departamento de Hacienda se negare a efectuar la liquidación, la Unión se compromete a no responsabilizar al Departamento de Transportación y Obras Públicas por dicha acción. La Unión se reserva el derecho de acudir a cualquier foro pertinente y agotar los esfuerzos para lograr la liquidación del empleado.

Sección 14 A los fines de las Secciones 12 y 13, ambas partes se comprometen a realizar esfuerzos para lograr enmiendas a la legislación vigente, Ley Núm. 198 del 23 de julio de 1974.

Artículo XXXXVIII **Licencias Sin Sueldo**

A. Licencia Sin Sueldo

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

Sección 2 El Departamento reconoce el derecho de obtener licencias sin sueldo a los miembros de la Unidad Apropriadada cubierto por el Convenio que lo solicite por escrito.

Sección 3 Las licencias sin sueldo en general podrán concederse por un espacio de tiempo de un año y medio (1½) consecutivo, exceptuando las limitaciones establecidas o los derechos otorgados en otras secciones de este Convenio o leyes habilitadoras, siempre y cuando exista expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo. A su discreción del Departamento 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 5.1** Mayor Capacitación del empleado
- Inciso 5.2** Protección o mejoramiento de la salud del empleado
- Inciso 5.3** Necesidad de retener al empleado para beneficio de la Agencia
- Inciso 5.4** Ayuda a promover un programa de gobierno
- Inciso 5.5** Cuando continuar prestando servicios en otra agencia redunde en beneficio del interés público.
- Inciso 5.6** Cuando está pendiente una determinación final del Fondo del Seguro del Estado en caso de un accidente ocupacional.
- Inciso 5.7** Cuando está pendiente una determinación final del Sistema de Retiro.

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

Sección 7 El Departamento 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 Apropriada cubierto por este Convenio padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, el empleado cualificará para la cesión de días de licencia de vacaciones acumulada por parte de sus compañeros de trabajo, según lo establece la Ley 44 del 22 de mayo de 1996. De persistir la condición luego de agotado el tiempo cedido, el Departamento le concederá hasta un máximo de dieciocho (18) días, conforme al procedimiento descrito en el artículo de Licencia por Enfermedad. De agotarse estos días concedidos se le concederá una licencia sin paga, previa solicitud a los efectos, hasta un máximo de un (1) año consecutivo.

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

Sección 3 Al concluir su licencia, los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos 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 esta.

Sección 4 De no someter la certificación acreditativa de la condición, el Departamento 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 Apropriada tendrá derecho a recibir una licencia médico familiar sin sueldo, según lo dispuesto por la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica ("Family Medical Leave Act.") de 1993, para los siguientes propósitos:

- a) El nacimiento y cuidado de un niño recién nacido.

- b) Tramitar la adopción o custodia de un(a) niño(a) permanente o temporal con el empleado y el cuidado del niño recién adoptado.
- c) El cuidado de un familiar cercano (cónyuge, hijos, padres, hermanos) que tenga una condición de salud grave.
- d) Atender una condición grave de salud, que incapacite al empleado para desempeñar su trabajo.
- e) Para atender a su hijo(a) o nuera cuando ocurra un alumbramiento.

Sección 2 La Licencia tendrá una duración de hasta doce (12) semanas en un periodo de doce (12) meses. Sin embargo, de continuar la situación que originó la solicitud de esta licencia, el empleado podrá solicitar una extensión por doce (12) semanas adicionales.

Sección 3 Los empleados de la Unidad Apropiaada que se encuentren en disfrute de esta licencia, tendrán derecho a recibir la aportación al Plan Médico y otros beneficios que provee el Convenio Colectivo.

Sección 4 Al momento de solicitar la licencia, el empleado informará si desea agotar sus balances de licencia por enfermedad, vacaciones regulares y tiempo compensatorio, o por el contrario, desea que la licencia sea sin sueldo.

Sección 5 El empleado podrá solicitar esta licencia, para utilizarla de forma intermitente o mediante la reducción de su jornada de trabajo diaria o semanal. Debe solicitarlo treinta (30) días antes de la fecha en que planifique comenzar a disfrutar de la misma. Por ejemplo, un trabajador puede cumplir con su jornada de trabajo hasta el mediodía y en la tarde, sale a atender a su familiar enfermo o a tratarse médicamente.

Sección 6 Al momento de solicitar esta licencia, el empleado deberá presentar la evidencia correspondiente que certifique la condición que da origen a su solicitud.

Artículo II.
Licencias Especiales con Sueldo

A. Licencia para la Representación del País

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

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

Sección 3 La licencia se extenderá por el período que comprenda dicha representación, la preparación personal inmediata a su acuartelamiento, incluyendo el período 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 al Departamento, con por lo menos diez 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 Director Ejecutivo y/o representante autorizado.

Sección 6 El Departamento 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 o mundiales. El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados y/o cualquier otra persona

[Handwritten signature]

certificada por las autoridades deportivas competentes.

Sección 2 El Departamento reconocerá que los empleados deportistas acumularán la licencia deportiva especial a razón de un día y cuarto (1¼) por cada mes de servicio, hasta un máximo de quince (15) días laborables por año. Estos días serán acumulables y no se perderán al cabo del fin del año, según dispone la ley número 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada por la Ley Núm. 488 del 23 de septiembre de 2004.

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 la su licencia de vacaciones, según dispone la ley número 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada por la Ley Núm. 488 del 23 de septiembre de 2004.

Sección 4 Todo empleado para concederle esta licencia, debe presentarse al Departamento, 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 Director Ejecutivo y/o representante autorizado.

Sección 6 El Departamento 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 por Servicios Voluntarios en caso de Desastres

Sección 1 El Departamento concederá una licencia con paga a todo empleado miembros de la Unidad Apropiada 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 Agencia lo siguiente:

a) Evidencia oficial de que pertenece a los cuerpos voluntarios de la Defensa Civil, Agencia Estatal para el Manejo de Emergencia y/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 período de tiempo por el cual prestó los mismos.

b) En el caso en que el empleado no pertenezca a una de las organizaciones mencionadas en el Inciso a de 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 agencia certificación acreditativa de los servicios prestados y períodos de tiempo por el cual sirvió.

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

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

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

D. 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 desastre.

Sección 2 El periodo de la licencia se extenderá hasta treinta (30) días calendario de 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 al Departamento 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 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 el Departamento podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que habido uso indebido o fraudulento podría imponerse medidas disciplinarias.

E. Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

Sección 1 El Departamento concederá licencia con paga a cualquier miembro de la Unidad Apropiada 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 El Departamento podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

F. Licencia con Paga para vacunar a los Hijos

Sección 1 El Departamento concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos 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 A fin de justificar el tiempo así utilizado, el empleado deberá presentar la correspondiente certificación del lugar, fecha y hora en que su hijo o hijos fueron vacunados.

Sección 4 De no presentarse la certificación mencionada en la Sección 3 el tiempo utilizado se cargará al balance de licencia por vacaciones regulares. Si el empleado no tuviere balance de vacaciones regulares se descontará el sueldo del período concedido.

Sección 5 El Departamento 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 por Tiempo para Visitar Instituciones Educativas

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

Sección 2 El Departamento concederá a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada, sin reducción de su paga o de sus balances de licencia, 3 horas laborables al principio, al final y cuando así la institución educativa lo solicite durante cada semestre escolar, para que comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos, para indagar sobre su conducta, aprovechamiento escolar o actividades debidamente citadas. Esta licencia se utilizará por separado para cada hijo que estudie en instituciones distintas. De excederse el empleado del término concedido el exceso se descontará de la licencia regular o compensatoria que tenga acumulado.

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

Sección 4 Salvo situaciones extraordinarias que requieran la presencia de ambos padres o custodios legales, el permiso para ausentarse del trabajo será utilizado por solo uno de éstos.

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

H. Licencia con Paga para donar sangre

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

Sección 2 La licencia será hasta un máximo de cuatro (4) horas. 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 3 El empleado tiene que presentar la evidencia correspondiente de que donó sangre y el tiempo que permaneció en la sangría.

Sección 4 El Departamento podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

Artículo L **Licencia para Estudios o Adiestramientos**

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, a los costos, los estudios, a la situación económica de los empleados y a la mejor utilización de los fondos públicos. En adición al sueldo que se determine para cada caso también podrá autorizarse, siguiendo los mismos criterios, el pago de derecho de matrícula, cuotas de estudios, gastos de viajes, libros y materiales y gastos generales ocasionados al empleado por su condición de estudiante.

Sección 2 De no someter la certificación solicitada, el Departamento 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 3 El Departamento se compromete a mantener un fondo por cada año fiscal para pago de estudio a los miembros de la Unidad Apropriada. Conforme lo establecido en el artículo de Desarrollo de Personal y Oportunidades de Aprendizaje.

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 dos (2) años prorrogables.
- Sección 3** Se podrá regresar al servicio antes de vencer la licencia siempre que se radique la petición de reinstalación.
- Sección 4** El Departamento 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. El Departamento 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 Apropiada cubierta por este Convenio por un término no mayor de seis (6) 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.
- Sección 2** Los empleados miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio interesados en adiestramientos de corta duración, radicarán la solicitud pertinente con por lo menos diez (10) días laborables de anticipación a la fecha de comienzo del curso, o no más tarde de tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que la entidad que auspicia la actividad haya emitido el aviso o invitación a los mismos, cuando el término de anticipación sea menor al especificado anteriormente.

Sección 3 El Departamento estudiará 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 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 miembro de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio se reintegrará a su puesto al terminar el curso con todos sus derechos como si hubiera estado prestando servicios regulares.

Artículo LI
Licencia para el Proceso de Matrícula

Sección 1. A todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo se les concederá tiempo equivalente a cuatro (4) horas diaria de trabajo, por semestre, para realizar procesos de matrícula en instituciones educativas acreditadas. Para ser acreedor de este derecho, el empleado deberá presentar evidencia de la matrícula efectuada a su supervisor inmediato. Del empleado utilizar más de cuatro (4) horas, el tiempo adicional será descontado de su licencia de vacaciones regular.

Artículo LII
Licencia con Fines Judiciales y para
Servir como Jurado

Sección 1 Todo miembro de la Unidad Apropriada 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 para comparecer como testigo, jurado o perito en un caso criminal o como parte del desempeño de sus funciones 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 al Departamento una certificación de su(s) 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, el Departamento podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

Artículo LIII **Licencia para Fines Funerales**

Sección 1 El Departamento concederá a todo miembro de la Unidad apropiada cubierto por el Convenio, una licencia funeral de cuatro (4) días laborables consecutivos a partir de la fecha de fallecimiento de cualquiera de sus padres (biológicos, adoptivos o de crianza), cónyuges, abuelos, hijos (biológicos, adoptivos o de crianza), hermanos, tíos, suegros y nietos.

Sección 2 En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropiada cubierto por el Convenio tendrá derecho a utilizar cuatro (4) días laborables de licencia adicionales y consecutivos para asistir al funeral si este se lleva a cabo fuera de Puerto Rico. El empleado deberá presentar evidencia de su salida fuera del País.

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

Artículo LIV
Licencia Militar

- Sección 1** Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que ingrese al servicio militar activo se le concederá una licencia sin 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 del Departamento por un espacio de cinco (5) años.
- Sección 3** Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que sea llamado a prestar servicios 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** El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar. La misma se le acreditará una vez se reinstale.
- Sección 5** Al solicitar una licencia militar el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Autoridad.
- Sección 6** Al concluir con el servicio militar activo, el empleado tendrá derecho a que se le reinstale en el puesto que ocupaba o uno similar si concurren las siguientes condiciones:
- a. Haber sido licenciado honrosamente
 - b. Radicar solicitud de reingreso dentro de los noventa (90) días siguientes a su licenciamiento.

- c. Estar física y mentalmente capacitado para desempeñar los deberes del puesto.

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

Artículo LV

Licencia con Paga para Asistir a Citas Médicas o Terapias a un Hijo(a) con Impedimentos

Sección 1 El Departamento concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio que así lo soliciten, para asistir a cita médica o terapias de un hijo (a) con impedimento físico o mental.

Sección 2 La licencia se extenderá hasta un máximo de veinte (20) horas al año para asistencia a cita médica o terapia según indique el especialista y sea necesario. Dicha licencia no será acumulable.

Sección 3 Para ser acreedor de esta licencia, el empleado deberá traer evidencia certificada por el médico especializado sobre la condición del niño, previo a la solicitud de esta licencia.

Sección 4 Deberá traer evidencia certificada por el centro o el médico indicando que el empleado y el/la paciente asistieron a su(s) cita(s).

Sección 5 El Departamento preparará una certificación genérica para estos fines en la que incluirá fecha y hora de entrada y salida, y las horas utilizadas para efectos de esta licencia.

Artículo LVI
Licencia Sindical

- Sección 1** El Departamento reconocerá una Licencia Sindical con Sueldo a dos (2) empleados electos por los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por el Convenio para desempeñarse en la directiva y realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo.
- Sección 2** El Departamento reconocerá una Licencia Sindical sin Sueldo a dos (2) miembros de la unidad apropiada cubiertos por el convenio para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo.
- Sección 3** El Departamento concederá la licencia por un periodo de tres años consecutivos. La misma será extensiva hasta la firma del nuevo Convenio.
- Sección 4** Los empleados serán elegidos por la matrícula o designados por los oficiales de la unión.
- Sección 5** El Departamento reinstalará al empleado en su puesto en cualquier momento en que éste lo solicite y recibirá todos los derechos que hubiese alcanzado antes de su reinstalación.
- Sección 6** Los empleados en disfrute de las licencias sindicales sin sueldo podrán continuar aportando al Plan del Sistema de Retiro.
- Sección 7** Cada vez que ocurra un cambio, la Unión enviará una solicitud de los miembros que componen su Junta Ejecutiva, indicando quien estará en el disfrute de Licencia con Sueldo, y aquellos que estarán en Licencia sin Sueldo. El Departamento considerará favorablemente esta solicitud.
- Sección 8** El Departamento creará un formulario para el registro de asistencia de la Licencia Sindical. El Departamento con el/la representante internacional de la Unión, coordinará cualquier certificación o documento que requieran las autoridades pertinentes, (ej., Contralor, Ética).

Artículo LVII
Licencia para Funcionarios Electos a Cargo

Sección 1 El Departamento concederá una licencia con paga de cinco (5) días laborables durante el año natural a todo miembro de la Unidad Apropriada que resulte electo como funcionario a cargos en el servicio público a tiempo parcial. Esta licencia incluye a Asambleísta Municipales, Miembros de Juntas y similares.

Sección 2 La licencia se utilizará en cualquier momento para asistir a reuniones, vistas oculares, entre otras funciones relativas al desempeño del cargo.

Sección 3 El funcionario tendrá derecho a solicitar hasta cinco (5) días adicionales de licencia sin paga, en caso que no tenga tiempo acumulado.

Artículo LVIII
Licencia para la Renovación de la Licencia de Conducir

Sección 1 Todo empleado miembro de la unidad apropiada que le sea requerido por el Departamento dentro de sus funciones, el utilizar un vehículo de motor, podrá utilizar hasta tres (3) horas de su jornada de trabajo con paga y sin descuento a ninguna otra licencia para la renovación de su licencia de conducir y/o la licencia del vehículo. Esta última en los casos en que el trabajador utilice su vehículo privado para realizar su trabajo. Conforme lo establece la "Ley de Vehículos y Transito de Puerto Rico".

Sección 2 El trabajador acreedor de este derecho, deberá presentar a su supervisor inmediato evidencia de las gestiones realizadas.

Artículo LIX
Banco de Licencia para Casos de Enfermedad Prolongada

Sección 1 Los miembros de la Unidad Apropriada podrán donar hasta cinco (5) días al año de sus balances acumulados de licencia por vacaciones o por enfermedad, para establecer un Banco

de Licencias para ser utilizado por otros miembros de la Unidad Apropriada, que sean participantes del Banco y que se encuentren en una situación de enfermedad prolongada.

- Sección 2** Se entenderá por enfermedad prolongada aquella que inhabilite al empleado de ejercer sus funciones por un periodo que exceda los balances acumulados por éste en sus licencias por enfermedad y vacaciones regulares. El empleado deberá acreditar su estado de salud con evidencia médica que certifique la condición y el número de días que el empleado debe estar fuera del trabajo.
- Sección 3** Para los fines y propósitos de este artículo, se creará un comité compuesto por dos (2) miembros del Departamento y dos (2) miembros de la Unión para administrar el Banco de Licencias. El comité establecerá sus normas de operación.
- Sección 4** Toda solicitud, ya sea para donar licencias u obtener el beneficio del Banco de Licencias, se tramitará a través de la Oficina Central de Recursos Humanos, quien a su vez, referirá el caso al comité descrito en la sección anterior.
- Sección 5** Los miembros de la Unidad Apropriada utilizarán días de este Banco de Licencias en casos de enfermedad prolongada, cuando hayan agotado sus balances de licencias por vacaciones y enfermedad.
- Sección 6** La Oficina de Recursos Humanos Central del Departamento certificará al comité y a la Unión la ausencia de balances del empleado participante de la Unidad Apropriada que haya solicitado ayuda del Banco.
- Sección 7** El comité notificará a la Unión y al Departamento los días del Banco que han sido asignados al empleado participante de la Unidad Apropriada, cuyo número no excederá el establecido por el certificado médico. La licencia no utilizada por el empleado, será devuelta al Banco.
- Sección 8** El máximo que se puede donar a un(a) mismo(a) miembro participante de la Unidad Apropriada, será evaluado por el comité caso a caso.
- Sección 9** En el mes de enero de cada año, el empleado participante efectuará la donación de los días a través de un formulario diseñado para estos fines, el cual se entregará a la Oficina de Recursos Humanos Central del Departamento, con copia a la

Unión. Excepto, en el primer año de vigencia de este Convenio, en que los miembros de la Unidad Apropriada podrán hacer sus donaciones hasta seis (6) meses luego de la puesta en vigor de este Convenio. En el mes de mayo de cada año, el comité informará a la Unión sobre el balance de días en el Banco de Licencias.

Sección 10 Los balances de licencias depositados en el Banco y no utilizados al final de cada año, se acumularán para el próximo año.

Sección 11 Aquellos empleados de la Unidad Apropriada que tengan exceso de licencia por vacaciones o de enfermedad, podrán otorgar estos balances al Banco de Licencias, de estos no querer disfrutar los mismos.

Artículo LX

Programa de Ayuda al Empleado (P.A.E)

Sección 1 Los empleados cubiertos en la Unidad Apropriada tienen derecho a acogerse al Programa de Ayuda al Empleado existente en el Departamento.

Sección 2 Este Programa existe para beneficio de aquellos empleados que debido a problemas de alcoholismo, drogadicción y otras condiciones de carácter físico, emocional o situación familiar, o de otro tipo, que esté afectando la labor del empleado, mermando su rendimiento o provocando deterioro de las relaciones de trabajo.

Sección 3 El DTOP y la Unión se comprometen a mantener la estructura administrativa del Programa integrada por un Comité Administrativo compuesto por dos (2) representantes del Departamento y dos (2) representantes de la Unión. Estos asesorarán y colaborarán con el Coordinador del Programa y serán responsables del establecimiento y revisión de las guías, normas y procedimientos operacionales.

Sección 4 El Comité redactará un Reglamento a los efectos del manejo y operación de este Programa, no más tarde de noventa (90) días de haberse aprobado el Convenio Colectivo.

Sección 5 Los beneficios de este Programa serán canalizados de la siguiente forma:

Inciso 5.1 El empleado deberá ser referido al Programa PAE con antelación a un proceso disciplinario con relación a su asistencia, rendimiento o incidentes con compañeros de trabajo o con lesionados o patronos y el empleado levante en su defensa la existencia de un problema de alcoholismo, drogadicción u otra condición de carácter físico o emocional como causa para la conducta por la que se le pretende disciplinar. En esta situación se paralizará el procedimiento de querrelas dándole oportunidad al empleado a la utilización de los servicios del programa. Disponiéndose que si el empleado no cumple con los requisitos para su rehabilitación se continuará con el procedimiento.

Inciso 5.2 El empleado deberá voluntariamente acogerse a los beneficios del programa.

Sección 6 El Departamento, designará un Coordinador quien mantendrá comunicación con la Unión de los referidos, brindando seguimiento al proceso de los empleados y estableciendo con éstos una relación personal, estrecha y confidencial.

Sección 7 Con el consentimiento por escrito del empleado, el Coordinador suministrará al Representante designado por la Unión aquella información que éste le solicite referente al progreso de los empleados referidos al Programa, siempre que la misma no sea de carácter confidencial.

Artículo LXI

Programa de Drogas y Alcohol

Sección 1 El Departamento y la Unión tienen el compromiso de asegurar un servicio de calidad al usuario y garantizar un ambiente libre de Drogas y Alcohol. Ambas partes se comprometen a utilizar el mayor grado de diligencia y confidencialidad en los trámites y los resultados de exámenes a los que sean sometidos los empleados.

Sección 2 El Departamento se compromete a crear un Comité que estará compuesto por igual número de representantes del Departamento y la Unión. Este Comité redactará un Reglamento conforme a las leyes estatales y federales que sean aplicables al uso de drogas y alcohol no más tarde de

noventa (90) días después de haberse aprobado el Convenio Colectivo.

Sección 3 El Departamento garantiza a la Unión que este Programa de Drogas y Alcohol será implementado protegiendo los derechos civiles y constitucionales de los empleados, así como aquellos en el Convenio Colectivo vigente.

Sección 4 El Departamento no realizará pruebas de droga y alcohol, hasta tanto no se implemente el Reglamento y se adiestre a los empleados.

Artículo LXII Víctimas de Violencia Doméstica

Sección 1 El Departamento y la Unión rechazan toda manifestación de violencia doméstica.

Sección 2 La Unión colaborará con el Departamento y el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) en la orientación a los empleados de la Unidad Apropriada víctimas de violencia doméstica. Además en la implantación de medidas y el procedimiento a seguir con un empleado víctima de violencia doméstica, dentro y fuera del área de trabajo.

Sección 3 El empleado que haya solicitado una orden de protección o de acecho por violencia doméstica, según lo dispuesto en la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", en los Tribunales de Puerto Rico, y luego de expedida la misma, y que esta incluya el ámbito del trabajo. Deberá presentar la orden al Director del centro de trabajo, quién, deberá tomar todas las medidas a su alcance para que se cumpla con las disposiciones de la orden dentro del área de trabajo.

Esto puede incluir, previo a discusión con el empleado y los Representantes de la Unión, entre otros: (Rcubicaciones, traslado temporal, concesión de licencia, y acomodo razonable).

Sección 4 El Departamento concederá cinco (5) horas anuales con paga a utilizarse por el empleado querellante en gestiones hechas en el Tribunal o en facilidades de la Policía de Puerto Rico por causa o consecuencia de violencia doméstica. El

empleado deberá presentar a su supervisor inmediato evidencia de su comparecencia al Tribunal o al Cuartel. El tiempo utilizado en exceso de las cinco (5) horas se podrá cargar al balance correspondiente.

Artículo LXIII Salarios

- Sección 1 Durante la vigencia del Convenio Colectivo, el Departamento concederá a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo los siguientes aumentos salariales, sujeto a lo dispuesto en la sección 2 del presente artículo:
- a) Un aumento salarial de \$160.00 mensuales, comenzando el 1 de julio de 2013.
 - b) Un aumento salarial de \$140.00 mensuales, comenzando el 1 de julio de 2014.
- Sección 2 El Departamento se compromete a solicitar ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), el presupuesto correspondiente para implementar los aumentos aquí pactados durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. De igual manera, el Departamento se compromete a defender el presupuesto correspondiente para implementar este o cualquier otro aumento concedido por la Rama Ejecutiva o por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico. A esos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que los aumentos aquí negociados dependerán de la aprobación de ésta.
- Sección 3 No obstante, de no aprobarse el presupuesto solicitado, los Comités Negociadores de ambas partes se reunirán para analizar el presupuesto asignado con relación a este artículo y determinar el curso a seguir. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada las partes se sentarán a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.
- Sección 4 No obstante, si por legislación, concesión de la Rama Legislativa, o por alguna proclama del Gobierno de Puerto Rico, antes o durante el año fiscal 2012-2013 se concediera aumento de salario a los empleados públicos, dicho aumento será adjudicado a los miembros de la Unidad Apropriada, de ser aplicable según dispuesto en la proclama o legislación

aprobada a esos efectos y sujeto a lo dispuesto en la sección 5.

Sección 5 Si por Legislación o por disposición del Gobierno de Puerto Rico se concediera un aumento salarial a los(as) empleados(as) públicos, durante la vigencia de este Convenio, que sea mayor a los presupuestado y aprobado para el Departamento por el Gobierno, las cantidades aquí acordadas se ajustaran a lo dispuesto mediante la Legislación o proclama del Gobierno de Puerto Rico, de ser aplicable según sea dispuesto en la proclama o legislación aprobada a esos efectos. Disponiéndose que, las cantidades acordadas en este artículo no serán adicionales a las concedidas mediante legislación o proclama del Gobierno de Puerto Rico que pudiera ser aplicable.

Artículo LXIV
Bono de Navidad

Sección 1 En cuanto al bono de navidad para los miembros de la Unidad Apropriada, las partes acuerdan lo siguiente:

Diciembre 2012 - \$ 1,075.00 dólares
Diciembre 2013 - \$ 1,150.00 dólares
Diciembre 2014 - \$ 1,225.00 dólares

*El Departamento y la Unión se comprometen a acatar la determinación que emita la Comisión Apelativa del Servicio Publico en el caso CA-08-106 que Servidores Públicos Unidos a incoado contra el Departamento de Transportación y Obras Públicas.

Sección 2 El Departamento se compromete a solicitar ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), el presupuesto correspondiente para implementar los aumentos aquí pactados durante la vigencia del presente convenio colectivo. De igual manera, el Departamento se compromete a defender el presupuesto correspondiente para implementar este o cualquier otro aumento concedido por la Rama Ejecutiva o por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico. A esos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que los aumentos aquí negociados dependerán de la aprobación de esta.

Sección 3 No obstante, de no aprobarse el presupuesto solicitado, los Comités Negociadores de ambas partes se reunirán para

analizar el presupuesto asignado con relación a este artículo y determinar el curso a seguir. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada las partes se sentarían a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.

Sección 4 Si por legislación, concesión de la Rama Legislativa o alguna proclama del Gobierno Puerto Rico, antes o durante el año fiscal 2012-2013 se le concediera aumento en el bono de navidad a los empleados públicos, dicha concesión le será adjudicada a los miembros de la Unidad Apropriadada de ser aplicable según sea dispuesto en la proclama o legislación aprobada a esos efectos y sujeto a lo dispuesto en la sección 5.

Sección 5 Si por legislación o por disposición del Gobierno Puerto Rico se concediese un aumento en el bono de navidad a los(as) empleados(as) públicos, durante la vigencia de este convenio, que sea mayor a lo presupuestado y aprobado para el Departamento por el Gobierno, las cantidades aquí acordadas se ajustaran a lo dispuesto mediante la legislación o proclama del Gobierno de Puerto Rico, de ser aplicable según sea dispuesto en la proclama o legislación aprobada a esos efectos. Disponiéndose que, las cantidades acordadas en este artículo no serán adicionales a las concedidas mediante legislación o proclama del Gobierno de Puerto Rico que pudiera ser aplicable.

Artículo LXV Plan Médico

Sección 1 Con el propósito de continuar con un Plan Médico Único para los miembros de la Unidad Apropriadada se establece la siguiente aportación patronal:

- *Mantener la aportación económica de \$200.00 para el año 2012*
- *Efectivo el 1 de julio de 2013 aumento de \$50.00*
- *Efectivo el 1 de julio de 2014 aumento de \$50.00*

Sección 2 El Departamento se compromete a solicitar ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), el presupuesto correspondiente para implementar los aumentos aquí pactados durante la vigencia del presente convenio colectivo. De igual manera, el Departamento se compromete a defender el presupuesto correspondiente para implementar este o

cualquier otro aumento concedido por la Rama Ejecutiva o por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico. A esos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recaerá sobre la Asamblea Legislativa, por lo que los aumentos aquí negociados dependerán de la aprobación de ésta.

Sección 3 No obstante, de no aprobarse el presupuesto solicitado, los Comités Negociadores de ambas partes se reunirán para analizar el presupuesto asignado con relación a este artículo y determinar el curso a seguir. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada las partes se sentarán a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.

Sección 4 Si por legislación o por disposición del Gobernador se concediese un aumento a la aportación patronal del plan médico a los empleados públicos, durante la vigencia de este convenio, que sean mayores a los presupuestados y aprobado para el Departamento por el Gobierno, las cantidades aquí acordadas se ajustarán a lo dispuesto mediante la Legislación que se apruebe a esos efectos. Disponiéndose que, las cantidades acordadas en este artículo no serán adicionales a las concedidas mediante legislación

Artículo LXVI **Fondo del Seguro del Estado**

Sección 1 Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la ley de compensaciones por accidentes del trabajo.

Sección 2 Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, el Departamento le reservará el empleo hasta un año y medio (1½); disponiéndose que cuando el empleado esté en trámites para acogerse al Sistema de Retiro luego de haber cumplido dicho término continuará protegido para fines de reserva de empleo, hasta que el sistema de Retiro decida finalmente sobre la solicitud, conforme a lo establecido en el Artículo de la Licencia sin Sueldo.

Sección 3 El Departamento concederá tiempo necesario a todo empleado que tenga que reportarse al dispensario del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio y/o tratamiento mientras trabaja ("CT"), por orden facultativa. El empleado deberá traer certificación de la cita médica y el tiempo invertido en la misma.

Sección 4 Cuando un empleado utiliza los servicios del Fondo del Seguro del Estado (F.S.E.) por haber sufrido un accidente o enfermedad ocupacional se le reconocerá como tiempo trabajado la primera mitad de su jornada diaria si tuvo que interrumpir el trabajo antes de concluida la misma como consecuencia de dicha enfermedad o accidente. Si la interrupción ocurre durante la segunda mitad de la jornada se reconocerá la jornada diaria completa como tiempo trabajado.

Sección 5 El Departamento repondrá al empleado los balances utilizados de las Licencias de Vacaciones y Licencias de Enfermedad correspondientes y los créditos a que tiene derecho a acumular por cada mes, siempre y cuando el caso sea relacionado al trabajo, por el Administrador del Fondo del Seguro de Estado. Para ser acreedor de este beneficio el empleado tendrá que presentar a Recursos Humanos evidencia acreditativa de la relación del caso.

Artículo LXVII
Seguro Por Incapacidad No Ocupacional
(S.I.N.O.T.)

Sección 1 El Departamento pagará en su totalidad la prima del Seguro por Incapacidad No Ocupacional (S.I.N.O.T.), que establece la Ley Núm.139 del 29 de junio de 1968, a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo. Los empleados recibirán los beneficios de este seguro de acuerdo a lo dispuesto por esta Ley.

Sección 2 En aquellos casos en que un empleado haya radicado una reclamación, al amparo de la Ley De Compensaciones Por Accidentes del Trabajo, simultáneamente podrá radicar una reclamación en el Seguro Por Incapacidad No Ocupacional. En el caso que el Fondo Del Seguro Del Estado no relacione la reclamación, el empleado, sujeto al dictamen del Seguro de Incapacidad No Ocupacional, podrá recibir los beneficios dispuestos por dicho seguro.

Sección 3 El Departamento, en conformidad con la Ley de Beneficios Por Incapacidad, reservará el puesto, que desempeñaba el miembro de la Unidad Apropriada al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo.

Sección 4 Este beneficio será efectivo a partir del 1 de julio de 2012.

Artículo LXVIII
Centro de Cuidado Diurno Pre-Escolar

Sección 1 El Departamento y la unión reconocen la política del Gobierno de Puerto Rico de poner a la disposición de nuestros niños las oportunidades y los mecanismos necesarios para su cabal desarrollo, tanto físico como mental. La atención temprana es vital para el desarrollo de ciudadanos útiles y dispuestos a aceptar y ejecutar responsablemente sus deberes y obligaciones para con la sociedad puertorriqueña, según establecida en la Ley 084 del 1 de marzo de 1999. Para cumplir con la Ley establecida el Departamento y la Unión acuerdan:

- Continuar el pago de la aportación económica de \$90 dólares mensuales durante el año fiscal 2012-2013.
- A partir 1 de julio de 2013 cien dólares (\$100.00) mensuales.
- A partir 1 de julio de 2014 ciento diez dólares (\$110.00) mensuales.

Dicha aportación será por niño entre las edades prescolares de (0 a 5 años) durante la vigencia de este Convenio. El Departamento administrará la otorgación de este beneficio en cumplimiento con el reglamento establecido por ambas partes donde se contiene las normas y guías para participar del mismo.

Sección 2 Los Centros, hogares o residencias privadas deberán estar debidamente certificados por el Departamento de la Familia.

Sección 3 Del empleado beneficiario no estar de acuerdo, o sienta que ha sido discriminado, por alguna de las disposiciones aquí expuestas o la legislación misma, éste podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 4 El Departamento se compromete a solicitar durante el proceso de petición de presupuesto ante la Oficina de

Gerencia y Presupuesto (OGP), el presupuesto correspondiente para implementar los aumentos aquí pactados durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. De igual manera, el Departamento se compromete a defender el presupuesto correspondiente para implementar esta o cualquier otra aportación concedida por la Rama Ejecutiva o por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico. A estos efectos la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto original recae sobre la Asamblea Legislativa.

Sección 5 No obstante, de no aprobarse el presupuesto solicitado los comités negociadores de ambas partes se reunirán para analizar el presupuesto del Departamento y determinar el curso a seguir.

Sección 6 Si por Legislación, concesión de la Rama Legislativa o alguna proclama del Gobierno de Puerto Rico se concedieran aumentos adicionales a los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, dichos aumentos serán adjudicados a los miembros de la Unidad Apropriada, según lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a estos efectos.

Artículo LXIX

Compensación Extraordinaria por Designaciones

Sección 1 El Departamento para poder cumplir cabalmente con su misión, necesita designar empleados para ejercer las funciones de: Sub-Delegado Comprador, Sub-Encargado de la Propiedad, Receptor, Recaudador Auxiliar, según lo dispone el Reglamento del Departamento de Hacienda y/o Administración de Servicios Generales.

Sección 2 A los miembros de la Unidad Apropriada nombrados para fungir en cualesquiera de los puestos antes mencionados y debido a la responsabilidad que conllevan dichas designaciones, se les pagará una compensación extraordinaria de noventa (\$90.00) dólares mensuales. El mismo se concederá mientras se estén realizando dichas funciones y será descontinuado al cese de esta. La designación se hará de empleados de la Unidad Apropriada siempre que no haya un empleado gerencial disponible para la designación. No obstante, los empleados que actualmente

realizan estas funciones no serán arbitrariamente despojados de las mismas.

Proceso para la Designación:

1. El director del Centro de trabajo identificará el empleado idóneo para realizar las funciones de la designación.
2. El empleado de estar de acuerdo con la designación, llenará el formato correspondiente y complementará la documentación necesaria para el registro de firmas. Estará obligado a tomar los adiestramientos requeridos.
3. La División Administrativa del Centro de Trabajo procesará la documentación en un término no mayor de 10 días laborables y dará copia a la Sección de Recursos Humanos del centro de trabajo del empleado, a la vez que la envía a Recursos Humanos Central.
4. La Oficina de Recursos Humanos someterá un listado de empleados y certificación de la designación a la Unión no mas tardar de (30) días de la firma del presente Convenio.

Sección 3 El Departamento será responsable de educar al empleado para el descargo de sus funciones en el puesto designado.

Sección 4 Cualquier empleado podrá declinar de su decisión a la designación del puesto en cualquier momento. Si entiende que su derecho ha sido violentado podrá acudir al Proceso de Quejas y Agravios de este Convenio.

Artículo LXX

Diferencial de Sueldo por Interinato y Condiciones Extraordinarias

Sección 1 Todo empleado que sea designado por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado a ejercer funciones interinas de un puesto superior o condiciones extraordinarias, por treinta (30) días o más, tendrá derecho a recibir un diferencial de sueldo por la cantidad de cien (\$100.00) dólares mensuales.

Sección 2 Los empleados que se le haya concedido un diferencial de sueldo y estén disfrutando de cualquier tipo de licencias por un periodo mayor de cuatro (4) días consecutivos, el pago del diferencial será computado por los días trabajados.

Sección 3 El Departamento será responsable de educar al empleado para el descargo de sus funciones en el puesto designado.

Artículo LXXI

Reconocimiento Económico Por Años de Servicio

Sección 1 El Departamento y La Unión auspiciarán actividades de reconocimiento por años de servicio para los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo. Estos reconocimientos se harán cada vez que los empleados cumplan cinco (5) años.

Sección 2 El Departamento concederá un bono no recurrente cada vez que éstos cumplan tres (3) años a los empleados cubiertos por este Convenio según se establece a continuación:

- De cincuenta dólares (\$50.00) cada vez que estos cumplan tres (3) y seis (6) años
- De setenta y cinco dólares (\$75.00) cada vez que estos cumplan nueve (9) y doce (12) años
- De cien dólares (\$100.00) cada vez que estos cumplan quince (15) y dieciocho (18) años

Sección 3 Para los siguientes empleados se concederá un pago recurrente mensual, cada vez que éstos cumplan tres (3) años que se incluirá como parte de su sueldo:

- De ciento veinticinco dólares (\$125.00) cada vez que estos cumplan veintiuno (21) y veinticuatro (24) años
- De ciento cincuenta dólares (\$150.00) cuando cumplan veintisiete (27) años y
- De ciento setenta y cinco dólares (\$175.00) cuando cumplan treinta (30) años o más

Sección 4 Para ser acreedores de los beneficios de la Sección 2, el empleado deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Tiempo de servicio en el Departamento
- No haber incurrido en acciones disciplinarias

Artículo LXXII
Bono de Negociación

Sección 1 El Departamento otorgara un Bono de Negociación no recurrente de cuatrocientos veinticinco (\$425.00) dólares a los miembros de la Unidad Apropriada por la firma del Convenio Colectivo, según se establece a continuación:

- a) \$425.00 efectivo a junio 2012

Bono Especial

Sección 2 Debido a la difícil situación económica por lo cual ha atravesado el Gobierno de Puerto Rico, el Departamento se ha visto imposibilitado de conceder aumentos salariales, muy merecidos a sus trabajadores. No obstante el Departamento ha realizado grandes esfuerzos para mitigar el no haber concedido estos aumentos y como reconocimiento a sus trabajadores el Departamento otorgará un Bono Especial, no recurrente de quinientos setenta y cinco dólares (\$575.00) a los miembros de la Unidad Apropriada, según se establece a continuación:

- a) \$300.00 dólares efectivo en septiembre 2012
- b) \$275.00 dólares efectivo en marzo 2013

Sección 3 No obstante, si por legislación, concesión de la Rama Legislativa o alguna proclama del Gobierno de Puerto Rico, se concediera un Bono o que se otorgue a los empleados públicos, dicho bono será adjudicado a los miembros de la Unidad Apropriada, según sea dispuesto en la proclama o legislación aprobada.

Artículo LXXIII
Disposiciones Generales

- 1. No se le llamará la atención a ningún unionado frente a otros compañeros de trabajo o público visitante en el área de trabajo.
 - a. Cuando a un unionado le sean radicados cargos criminales o violaciones de Ley ante un foro judicial, una vez el tribunal emita no causa o le sean retirados los cargos, el Departamento inmediatamente retirará cualquier cargo y no

procederá ni hará ninguna sanción disciplinaria contra el empleado.

- b. El Departamento tomará las medidas administrativas necesarias y adecuadas para garantizar que en cada centro de trabajo, de existir las facilidades disponibles, se permita el uso de los estacionamientos a los empleados de la Unidad Contratante. El Departamento se compromete a evaluar alternativas con el propósito de mejorar la disponibilidad y uso de estacionamientos en los centros de trabajo.
- c. Cuando el Departamento requiera a los empleados el uso de uniformes durante horas laborables, éste sufragará el costo de los mismos a los miembros de la Unidad Apropiada.
- d. Cualquier cambio que surja en la Rama Legislativa como consecuencia de la revisión a las Leyes Laborales en Puerto Rico, no alterará de forma alguna las disposiciones de este Convenio, excepto cuando estas mejoren lo aquí negociado.

Artículo LXXIV 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 y estos continuarán vigentes, así como el Convenio.

Sección 2 Las partes acuerdan reunirse en un plazo de (5) 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 una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del Convenio con toda su fuerza y vigor.

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

Artículo LXXV
Patrono Sucesor

Sección 1 El Departamento no alterará, ninguna disposición, obligación o estipulación contenida en este Convenio, durante su vigencia como resultado de cualquier cambio en la organización interna del Departamento.

Sección 2 De surgir alguna intención por parte del Gobierno de reorganizar o privatizar algunas de las dependencias, el Departamento lo notificará inmediatamente a la Unión.

Artículo LXXVI
Vigencia

Sección 1 La Agencia y la Unión reconocen que culminaron las negociaciones de este Convenio Colectivo y cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad de formular demandas y proposiciones con respecto a todas las materias económicas y no económicas y no excluidas por la Ley, en lo que respecta a la negociación del Convenio Colectivo y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas, mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades aparecen expresados en este Convenio Colectivo.

Sección 2 Este convenio tendrá vigencia de tres (3) años a partir de su firma y su ratificación por los integrantes representados de la Unidad Apropriadada. La vigencia se inicia a partir del día 10 de mayo de 2012 hasta el día 10 de mayo de 2015, ambas fechas incluidas.

Inciso 1 La ratificación se efectuará en reuniones por oficina convocada por la unión, celebrada durante horas laborables y por votación secreta.

Inciso 2 El Secretario de la Unión emitirá una declaración jurada al respecto de la ratificación.

Sección 3 Las partes acuerdan comenzar la negociación para el próximo Convenio Colectivo tres (3) meses antes de finalizar el mismo. Se extenderá la vigencia del presente Convenio después de su expiración día a día hasta que finalice el proceso de ratificación del nuevo Convenio Colectivo.

Sección 4 De haber tranque en las cláusulas económicas, prevalecerá lo negociado en el Convenio Colectivo anterior de acuerdo al último año negociado.

Sección 5 Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado, excepto por estipulación escrita, debidamente firmada por los representantes de las partes y ratificada por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropiaada que participen en el proceso de ratificación del mismo, en votación secreta, y así lo certifique el Secretario de la Unión, mediante declaración jurada al efecto.

Sección 6 La reproducción de este Convenio se hará en conjunto. La Unión codificará y entregará el formato en versión electrónica al Departamento. Luego de la revisión de ambas partes en un término no mayor de cinco días se enviará a la imprenta quien realizará la reproducción.



Para que así conste, las partes firman hoy 10 de mayo de 2012,

Departamento de Transportación
UDTOP/Local3889/SPUPR/
Y Obras Públicas

AFSCME/AFLCIO

Rubén Hernández Gregorat, MEM PE
Secretario DTOP

Sra. Sandra Pacheco Santiago
Presidenta
Unión \UDTOP/SPUPR

Comité Negociador del Patrono:

Amílcar González Ortiz, Ph.D.c

Sra. Annette González
Presidenta Concilio 95

Sr. Axel E. Muñoz Marrero

Sr. Edgard de Jesús
Director Ejecutivo
SPUPR/Concilio 95

Leda María E. Vázquez Grañani

Sra. María M. Trinidad Quiñones

Comité Negociador de la Unión:

Sr. Cesar Torres Medina

Leda Genoveva Valentín

Sr. Justino Sánchez Navarro

Sr. Manuel Meléndez

Srta. Raquel Rivera Figueroa

Sr. Luis A. Ríos

Sra. Omayra Jiménez

Sr. Cruz Rosario

Sra. Karen Flores

Sr. Alberto Feliciano