



CONVENIO COLECTIVO

Entre

**La Alianza Correccional Unida de la
Oficina de Servicios con Antelación al Juicio (OSAJ)
Servidores Públicos Unidos – Concilio 95
Local 3573 / AFSCME / AFL-CIO**

Y

**El Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR) /
Oficina de Servicios con Antelación Servicio (OSAJ)**

2012-2015

ACU-OSAJ / SPUPR – C95 / AFSCME

ARTÍCULO I.

COMPARECENCIA

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

Sección 1 De una parte:

La Alianza Correccional Unida de la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio (OSAJ) afiliada a Servidores Públicos Unidos – Concilio 95 Local 3573 / AFSCME / AFL-CIO y se representará con las siglas ACU-OSAJ / SPUPR – C95 / AFSCME, representada por sus oficiales debidamente autorizados, de ahora en adelante se denominarán como La Unión.


Sección 2 De la otra parte:

El Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR) / La Oficina de Servicios con Antelación al Juicio (OSAJ), Agencia Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, representada por su Secretario, quién es su Autoridad Nominadora y oficiales debidamente autorizados, en adelante denominado como El Departamento.


ARTÍCULO II.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y EXPOSICION DE MOTIVOS

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 Las partes acuerdan que la Negociación Colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativo 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.



Sección 2 Las partes concurren en que el propósito de este Convenio Colectivo es el promover y adelantar acciones de buena voluntad, comprensión y justicia recíprocas, fijando condiciones de trabajo que sean satisfactorias para ambas partes, para conservar las buenas relaciones existentes entre los empleados representados por ACU-SPUPR/AFSCME Local 3573 y la Administración del Departamento de Corrección y Rehabilitación.

Sección 3 Las partes se comprometen a negociar un Convenio Colectivo fundamentado en el Artículo II, Declaración de Política Pública, y en el Artículo V, la Negociación de Convenios Colectivos, según establecido en la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada. Esto dentro de las instituciones que establecen las realidades fiscales de la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio.


Sección 4 Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, la relación entre los empleados y El Departamento, se basará en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por motivos de raza, género, credo, impedimentos físicos, religión, color, estado marital, matrimonio, condición de padre o madre, edad, origen nacional, afiliación política, afiliación a representante exclusivo, origen social y estado civil.


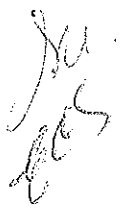
Sección 5 Las partes convienen en que habrán de alentar y promover la solución de todas las disputas mediante mecanismos de quejas, agravios y arbitraje, según se establezca en este Convenio y la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada por la Ley Núm. 96 de 7 de agosto de 2001.

Sección 6 Este Convenio 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 Apropriada.

Sección 7 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 8** Las partes acuerdan dar cumplimiento a la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según sea 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 9** El propósito del ordenamiento jurídico presente es conferirle a los empleados del gobierno central el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de ciertos parámetros que establece dicho ordenamiento. Estos parámetros se remiten a tres criterios esenciales, los cuales son: 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; evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y promover la productividad en el servicio público.

Sección 10 Las partes reconocemos la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva de los empleados de la Agencia. La organización sindical de dichos empleados y la negociación colectiva deberán: orientarse por criterios de productividad y de mejoramiento de los servicios al pueblo al menor costo posible; realizarse en armonía con el principio de merito expresado en la ley; equiparar la responsabilidad indelegable que tiene la Agencia de servir al pueblo y al poder que la Ley le concede a los empleados, en las determinaciones de salario, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo; estar fundamentada en la obligación de mantener ininterrumpidamente los servicios esenciales al pueblo de Puerto Rico y en la consecuencia del bienestar general de la ciudadanía; y promover la solución de controversias mediante mecanismos de quejas y arbitraje.

Sección 11 El propósito de este convenio colectivo es promover el mutuo interés de la Agencia y sus empleados para que las operaciones de la Agencia se lleven a cabo bajo métodos que aseguren lo mas posible la seguridad, productividad, bienestar y participación de sus empleados, la economía y eficiencia de las operaciones, la realización máxima en cantidad y calidad de los servicios, dentro de los límites razonables, protección a la propiedad y evitar interrupciones de los servicios. Las partes en este convenio reconocen la naturaleza distinta de la Agencia dentro del marco de una Agencia de seguridad y cooperarán cabalmente para asegurar la promoción y logros de estos propósitos.

Sección 12 El Departamento y la Unión, ambas partes, convienen, honrar los términos de este compromiso y garantizan una paz laboral permanente y constructiva. La Autoridad Nominadora no utilizará las facultades y prerrogativas conferidas en la Ley, de forma arbitraria o caprichosa contra algún empleado de la Unidad Apropiada.

ARTÍCULO III.

RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN




FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

- 
- 
- 
- Sección 1** El Departamento reconoce a los Empleados de la Oficina de Antelación al Juicio (OSAJ), afiliada a Servidores Públicos Unidos – Concilio 95 Local 3573 / AFSCME / AFL-CIO y se representará con las siglas ACU-OSAJ / SPUPR – C95 / AFSCME, como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada a los fines de negociar colectivamente respecto a salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo conforme a la **Certificación Número 058 del 12 de agosto de 2005** emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.
- Sección 2** De aprobarse legislación que enmiende la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público que afecte el reconocimiento a que se hace referencia en la Sección 1, la referida sección se modificará de conformidad a las enmiendas de la Ley, mediante documento suscrito por las partes.
- Sección 3** 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 pertinente a la unidad apropiada representada por La Unión

ARTÍCULO IV.

INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

- 
- 
- 
- Sección 1** El Departamento reconoce la integridad de la Unidad Apropriada, de conformidad con los puestos incluidos en la **Certificación Núm. 058 de 12 de agosto de 2005 (OSAJ)**, emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, y no tomará ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.
- Sección 2** De surgir controversias entre las partes sobre la inclusión o exclusión de determinado puesto de la Unidad Apropriada, de no haber acuerdo se someterá la controversia a la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.
- Sección 3** El Departamento notificará por escrito a La Unión, en un término no mayor de diez (10) días laborables, la transacción de personal que afecte a empleados comprendidos dentro de la Unidad Apropriada. Esto incluye, a nuevos reclutados, ascensos, traslados, retiros, renunciaciones, muertes, descensos, reintegros y licencias que afecten el descuento de cuotas y la responsabilidad de representación que tiene la Unión para con sus representados.
- Sección 4** El Departamento notificará por escrito a La Unión, en un término no mayor de diez (10) días laborables, de todo empleado cuyo nombramiento haya cambiado a empleado regular. Esto incluye, aunque no se limita, a los empleados transitorios e irregulares.
- Sección 5** Ningún(a) empleado(a) 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 renunciar 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 6** El Departamento, no podrá conferir poder y funciones de supervisor o administrador a empleados incluidos en la Unidad Apropriada, excepto en situaciones extraordinarias o de emergencia: accidente, renuncia, muerte, suspensión, sumaria, maternidad, por enfermedad y licencia del supervisor, por un término no mayor de sesenta (60) días laborables. En estos casos, en los cuales un empleado de la Unidad Apropriada sea designado interinamente por la Autoridad Nominadora como supervisor o administrador será retribuido, por el tiempo que prevalezca la designación, según dispuesto en el Artículo sobre "Pago por Labor Interina", provisto en este Convenio Colectivo. Durante este período, el empleado de la Unidad Apropriada en

tareas de supervisión, no podrá recomendar ningún tipo de sanción disciplinaria contra cualquier otro empleado miembro de la Unidad Apropiaada.

APK

Sección 7 Los supervisores, administradores, directores, ejecutivos o cualquier otro personal cuyo puesto tenga carácter de confianza o confidencial no podrá realizar las labores que correspondan a los empleados que formen parte de la Unidad Apropiaada, excepto en situaciones extraordinarias o de emergencia: accidente, renuncia, muerte, suspensión sumaria, maternidad, por enfermedad y licencia de supervisor, por un termino no mayor de sesenta (60) días laborables.




Jal

Sección 8 Todo esto, sin menoscabo al Artículo sobre "Declaración de Principios y Exposición de Motivos", Secciones 9, 10, 11 y 12, provisto en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO V.

AFILIACIÓN

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

Sección 1 Definición.

Un afiliado es un empleado que es miembro pleno de La Unión, que paga las cuotas y recibe todos los beneficios de la organización.

Sección 2 Todos los empleados de la Unidad Apropriada que a la fecha de efectividad de este Convenio, conforme a la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, son afiliados de La Unión y todos aquellos empleados que se conviertan en afiliados posteriormente se mantendrán en 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 a esos efectos haya provisto 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 de este Convenio.

Sección 4 A todo empleado de nuevo ingreso que sea nombrado en un puesto regular de carrera perteneciente a la Unidad Apropriada, se le descontará la cuota o cargo de servicio que La Unión fije en su reglamento dentro de los treinta (30) días calendario siguiente a la fecha de su nombramiento de empleado regular.

Sección 5 Los miembros de la Unidad Apropriada que opten por no afiliarse pagaran un cargo por servicio, hasta un máximo de un cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular, según lo establezca La Unión. También tendrá que observar las disposiciones del Convenio Colectivo en cuanto a los procedimientos para ventilar quejas, agravios y arbitraje, siéndole aplicables, en igual medida, las disposiciones del Convenio referentes a salarios, beneficios marginales y condiciones de empleo.

ARTÍCULO VI.

DERECHOS DE LA UNIÓN




FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

- [Handwritten signature]*
- [Handwritten signature]*
- [Handwritten signature]*
- Sección 1** El Departamento reconoce a los delegados, oficiales y representantes de la Alianza Correccional Unida de la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio (OSAJ) afiliada a Servidores Públicos Unidos – Concilio 95 Local 3573 / AFSCME / AFL-CIO y se representará con las siglas ACU-OSAJ / SPUPR – C95 / AFSCME, como representante exclusivo de los empleados incluidos en la Unidad Apropriada y su derecho reconocido por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada para llevar a cabo la administración de este Convenio.
- Sección 2** La visita de los representantes de la Unión a los centros de trabajo de la Agencia para llevar a cabo actividades relacionadas con la administración del Convenio se coordinará con la Oficina de Asuntos Laborales.
- Sección 3** El Departamento permitirá que La Unión oriente aquellos nuevos empleados que estén en su período probatorio, en coordinación con el Director de la Oficina de Recursos Humanos.
- Sección 4** El Departamento permitirá el uso de un espacio en los tabloneros de edictos de cada centro de trabajo para uso de la Unión y sus actividades. Los tabloneros de edictos serán utilizados únicamente con propósitos educativos e informativos. La Unión se compromete a no utilizar dichos tabloneros para difamar, hacer uso de lenguaje soez y libeloso. Disponiéndose además, que no se publicaran en los mismos controversias que se encuentren dilucidándose en el Procedimiento de Quejas y Agravios. Esto será conforme a lo establecido en la Sección 4 del Artículo de Delegados y Representantes de la Unión.
- Sección 5** El día del 1ro de mayo de cada año, siempre y cuando éste sea día laborable, El Departamento coordinará con La Unión una actividad conjunta en conmemoración del Día Internacional de los Trabajadores. En dicha actividad se podrá resaltar los diferentes servicios ofrecidos por El Departamento, además de información pertinente al movimiento sindical. Se constituirá un Comité para coordinar esta actividad, compuesto por representantes de La Unión y de El Departamento.

ARTÍCULO VII.

DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

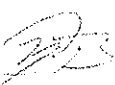


FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

- 
- 
- 
- Sección 1** La Unión reconoce el derecho de El Departamento a determinar la misión, visión, presupuesto, organización, número de empleados y prácticas de seguridad internas del Departamento; a dirigir y estructurar el Departamento y todas las demás operaciones relacionadas a éste. El Departamento retiene y retendrá el control de todo lo concerniente a la dirección, operación, manejo y administración del Departamento, y todos aquellos derechos que por el ordenamiento jurídico son de su única competencia.
- Sección 2** La Unión reconoce el derecho de El Departamento a dirigir, organizar, y estructurar la agencia y todas las demás operaciones relacionadas con éstos, reclutar, clasificar, ascender, seleccionar, trasladar, remover, adiestrar, programar, ubicar, premiar, reconocer, asignar funciones y disciplinar a sus empleados.
- Sección 3** El Departamento formulará y/o implementará la política pública que regirá en la misma y tomará las acciones necesarias en las decisiones para llevar a cabo la misión de la misma.
- Sección 4** Estas prerrogativas 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 Colectivo.

ARTÍCULO VIII.

GARANTÍA DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO




FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

- 
- 
- 
- Sección 1** Las partes reconocen su obligación mutua y permanente de negociar de buena fe sobre cualquier asunto relacionado a salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo que afecten a los empleados miembros de la Unidad Apropriada, según lo establece la Ley 45, según enmendada. Los cambios a implantarse en las condiciones de empleo de El Departamento serán sometidos, discutidos y acordados por ambas partes en todos aquellos aspectos reconocidos en este Convenio, leyes aplicables y reglamentos, como negociables bajo la Ley 45, según enmendada.
- Sección 2** El Departamento, no celebrará acuerdo, Convenio o contrato alguno con cualquier empleado(s) de la Unidad Apropriada, que en forma alguna está en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esta naturaleza será nulo e inválido.
- Sección 3** Cualquier otro derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio esté disfrutando cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio y para el cual, no hayan desaparecido las circunstancias que dieron margen a su concesión, no le será menoscabado a dicho empleado o grupo de empleados, siempre y cuando este derecho, concesión o beneficio conste por escrito y esté suscrito por la Autoridad Nominadora.

ARTÍCULO IX.

ACUERDO NO-DISCRIMEN


FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

- 
- 
- 
- Sección 1** Ambos, El Departamento y La Unión acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad Apropriada por cuestiones de raza, sexo, impedimento de acuerdo a la Ley Pública 101-336 del 26 de julio de 1990, conocida como "American with Disabilities Act" (ADA) y la Ley 44 de 2 de julio de 1985, según enmendadas, conocida como la Ley de Prohibición de Discrimen Contra Impedidos, credo, religión, color, estado marital, condición de padre o madre, edad, origen nacional, conforme a la legislación estatal y federal aplicable vigente a la firma de este Convenio, además de la afiliación política y afiliación al representante exclusivo.
- Sección 2** El Departamento no discriminara contra ningún empleado y velará por la igual protección de las leyes a todos sus empleados.
- Sección 3** El Departamento establecerá y promoverá programas de acción afirmativa efectivos según lo dispone la Ley Pública 88-352 del 2 de julio de 1964, según enmendada, conocida como la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act).
- Sección 4** Las partes acuerdan dar cumplimiento al principio de mérito contenido en la Ley Núm. 184 del 2004, según enmendada, 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** El Departamento no discriminará contra cualquier empleado que siendo parte de la Unidad Apropriada, 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.


ARTÍCULO X.

SUBCONTRATACIÓN

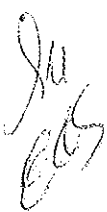
FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 La subcontratación de las labores que como parte de sus prerrogativas realice El Departamento no ocasionará ninguna reducción en los trabajos de los empleados comprendidos en la Unidad Apropiaada, excepto la subcontratación ordenada por un Tribunal. En estos casos, el personal será reubicado en los puestos vacantes disponibles de la misma Agencia mientras dure la subcontratación.



Sección 2 El Departamento podrá subcontratar trabajo:



Inciso 2-1 Que al momento de otorgarse el presente Convenio Colectivo esté siendo subcontratado por El Departamento.

Inciso 2-2 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, o cuando el personal de la Unidad Apropiaada no este disponible o no sea suficiente. Dicha contratación no podrá extenderse más de sesenta (60) días calendarios o el tiempo que dure completar la tarea ocasional, de estos términos aplicará el que sea menor.

Inciso 2-3 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 Apropiaada. Además, El Departamento podrá subcontratar funciones que se lleven a cabo por empleáados pertenecientes a la Unidad Apropiaada 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 Apropiaada en el manejo de esa nueva tecnología.

Sección 3 En circunstancias excepcionales o de emergencia, El Departamento podrá subcontratar, aquellas funciones que lleven a cabo los miembros de la Unidad Apropiaada por cortos periodos de tiempo que no excederán de sesenta (60) días calendarios. En estos casos la situación será discutida con la Unión.

ARTÍCULO XI.

CONTABILIDAD DE TIEMPOS LÍMITES

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

- 23*
- afu*
- Ja*
CS
- 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 o entrega de mensajero, fax o entrega personal.
- 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 o concedido libre por proclama del (la) Gobernador(a) 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 arbitraje, no podrán ser extendidos a menos que las partes lo acuerden por escrito.

ARTÍCULO XII.

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y AGRAVIOS

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

Sección 1 Definiciones.

Inciso 1-1 "Quejas y Agravios" se entenderá como el procedimiento mediante el cual se ventilara cualquier violación a los términos de este Convenio y otras leyes aplicables, relacionadas a quejas, reclamaciones o diferencias de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio o las leyes que afecte las relaciones de un empleado miembro de la Unidad Apropiaada y El Departamento.

Inciso 1-2 "Querella" es cualquier controversia, disputa, queja, reclamación, presentada por escrito por un empleado o por La Unión o por El Departamento, 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 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, leyes federales aplicables, reglamentos internos, ordenes generales, cartas circulares, memorandos del patrono o documentos similares que afectan adversamente las condiciones del empleo.

Inciso 1-3 Una "Querella" es definida, además, como cualquier diferencia de criterio, queja o disputa entre El Departamento y La unión o de cualquier otro empleado que alegue violación a sus derechos y que está relacionada con la aplicación, administración, definición o interpretación de este Convenio Colectivo.

Sección 2 Contenido de las Querellas.

Inciso 2-1 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) División y/o lugar de trabajo de los querellantes involucrados y su supervisor.
- 4) La fecha en que ocurrieron los hechos, hechos y fundamentos que provocaron el inicio de la querella.

- 5) La sección del convenio, disposición legal y/o disposición que alegadamente se viola o se invoca.
- 6) El remedio solicitado por el empleado, la Unión o El Departamento.
- 7) La fecha en que se presenta la querella.

Inciso 2-2 Esta información puede ser enmendada, antes de que dé inicio el proceso de arbitraje, siempre y cuando se mantenga el asunto central que provocó la querella.

Sección 3 Obligación hacia el Procedimiento.

Inciso 3-1 El procedimiento establecido en esta Sección, es y será el procedimiento exclusivo para el trámite de todas las querellas que surjan en el lugar del trabajo.

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, que no provengan del Representante Exclusivo, en el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Inciso 3-4 Las partes reconocen su obligación de proveer al Representante de la otra parte, toda la información pertinente relacionada con una querella.

Inciso 3-5 Las partes se comprometen a no interferir, restringir o coartar a ningún empleado en el ejercicio de sus derechos y funciones, al radicar una querella a través de este procedimiento.

Sección 4 Las partes acuerdan que si se presenta una querella sobre un asunto que no se puede resolver en los pasos iniciales del procedimiento, la misma se radicará, por mutuo acuerdo, en el siguiente paso para atender la querella.

Sección 5 Las partes acuerdan dar prioridad, mediante el procedimiento establecido en este Artículo, a las querellas consideradas especiales, éstas son: descensos, traslados, reclasificaciones y cesantías. Estos casos pasan directamente al Proceso de Arbitraje, cumpliendo con los términos establecidos.

Sección 6 Las partes podrán retirar las querellas sometidas en este procedimiento en cualquier momento.

Sección 7 Las Partes reconocen el derecho legal que tiene un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, que alegue una violación a sus derechos civiles en un caso de discrimen, de recurrir a los tribunales. Una

vez el empleado escoja los tribunales para elevar sus planteamientos no tendrá la oportunidad de traer éstos a la consideración del Procedimiento de Quejas y Agravios, a menos que sea ordenado por el tribunal a agotar dicho proceso.

aka

Sección 8 Las partes acuerdan dar prioridad, mediante el procedimiento establecido en este Artículo, a las querellas consideradas extraordinarias están son: alegaciones de violaciones a los derechos civiles, condiciones de trabajos que pongan en peligro la salud y seguridad de los empleados, sujeto a la Ley de Seguridad Ocupacional en el Empleo. Estos casos pasan al proceso de arbitraje cumpliendo con los términos establecidos.

JA
ES

Sección 9 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 reconocen que el tiempo a utilizarse será durante horas laborables sin cargo a ningún tipo de licencia o descuento de salario. Las partes se esforzarán en solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella al nivel jerárquico más bajo de la organización donde ocurrió la controversia. En caso de que el supervisor del centro de trabajo o el Comité de Conciliación no resolviera la querella dentro del plazo de diez (10) días laborables provisto, la misma pasará al próximo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Todo miembro de la Unidad Apropiada está obligado a utilizar este procedimiento.

Inciso 9-1 PASO 1 - SUPERVISOR INMEDIATO.

A La Unión, cualquier empleado o grupo de empleados, que se considere perjudicado por alguna acción de El Departamento, deberá presentar su queja a través del Delegado, por escrito, al Supervisor inmediato de su centro de trabajo dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio. El supervisor inmediato del empleado deberá reunirse con el querellante y con el Delegado, durante la jornada de trabajo, para dialogar sobre la queja dentro de los próximos cinco (5) días laborables de recibida la querella. Las partes subscribirán una certificación sobre el resultado de dicha reunión. De no tomarse una determinación en la reunión, el supervisor deberá decidir sobre la misma dentro de los próximos cinco (5) días laborables luego de efectuada la reunión. La contestación a dicha querella se hará por escrito, al Delegado de la Unión.

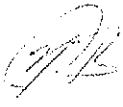

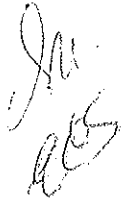
Inciso 9-2 **PASO 2 – DIRECTOR DE LA OFICINA DE RELACIONES
LABORALES ó COMITÉ DE CONCILIACIÓN**

A DIRECTOR DE LA OFICINA DE RELACIONES LABORALES

- 1) Si el empleado (a) querellante no quedare satisfecho con la decisión del supervisor (a) inmediato (a) podrá someter el asunto por conducto del Delegado (a) u Oficial de la Unión— por escrito y fechado— ante la consideración del Director de la Oficina de Relaciones Laborales, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a haber recibido la decisión del Supervisor (a) inmediato.
- 2) El Director de la Oficina de Relaciones Laborales de El Departamento tendrá diez (10) días laborales para contestar la querella por escrito. En los primeros cinco (5) días, esta persona o su representante deberá reunirse, con el representante designado de la Unión para tratar de resolver la controversia informalmente. Si el asunto no es resuelto de manera informal o la decisión de El Departamento no es satisfactoria para la Unión, ésta podrá someter la querella del empleado a arbitraje dentro de quince (15) días laborables.

B COMITÉ DE CONCILIACIÓN.

- 1) De considerarlo conveniente, las partes podrán acordar establecer un Comité de Conciliación compuesto por dos (2) representantes del Departamento y dos (2) representantes de la Unión para atender todas las querellas que se hayan sometido a la Oficina de Relaciones Laborales en el segundo paso, previo a que la misma sea sometida al procedimiento de Arbitraje establecido en este Convenio. Este Comité podrá ser activado a solicitud de cualquiera de las partes cuando el número de querellas en la Oficina de Relaciones laborales exceda de siete (7) casos (OSAJ) cinco (5) casos (JLBP). Si el Comité de Conciliación es activado a solicitud del Departamento el tiempo utilizado por el Delegado no se descontará del tiempo autorizado en la Sección 3.4 del Artículo "Delegados y Representantes de la Unión". De ser activado el Comité de Conciliación a solicitud de la Unión se procederá según la Sección 3.4 del Artículo "Delegados y Representantes de la Unión". El Comité tendrá treinta (30) días laborables para atender, tratar de resolver las querellas y suscribir una certificación estableciendo un acuerdo o la ausencia de este.


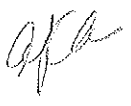

- 
- 
- 
- 2) De no lograr conciliar la querrela sometida y discutida en el Comité de Conciliación, la parte interesada podrá someter el caso ante la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la fecha que se certificó la decisión adoptada en el Comité de Conciliación.
 - 3) Este Comité se reunirá las veces que sean necesarias, para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la querrela, queja, agravio o reclamación de existir alguna. Para fines de estas reuniones un (1) representante de la Unión y un (1) representante del Departamento constituirán quórum. Las reuniones solo se podrán suspender por causa debidamente justificada y se suspenderá por notificación escrita a la otra parte con no menos de tres (3) días de anticipación, salvo por motivos de fuerza mayor en que no sea posible anticipar la imposibilidad de comparecer. Cuando surja una suspensión, inmediatamente se elegirá una nueva fecha para re-asignar la reunión del Comité.
 - 4) Las partes firmarán una resolución 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.
 - 5) Los miembros del Comité de Conciliación coordinarán todo lo relacionado con las convocatorias de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este segundo paso.
 - 6) Las decisiones del Comité de Conciliación podrán ser revisadas por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público por errores de derecho o por los siguientes causales:
 - a) Fraude.
 - b) Conducta impropia.
 - c) Falta de debido procedimiento de ley
 - d) Que la decisión no resuelva todos los asuntos en controversia.

Inciso 9-3 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 resolución del caso por el Director de la Oficina de Relaciones Laborales o el Comité de Conciliación, según sea el caso.
- B Procedimiento de Selección del Árbitro
- 1) La Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público designará un árbitro de mutua selección entre las partes mediante un sistema de eliminación.
 - 2) La Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público enviará una terna de árbitros a ambas partes y cada parte eliminará un nombre de la terna.
 - 3) La Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público designará entonces al árbitro que no haya sido eliminado por ninguna de las partes en la terna. Si luego de cinco (5) días laborables las partes no han seleccionado al árbitro mediante este proceso, la Comisión designará al árbitro y lo notificará a las partes.
- C El Árbitro 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.
- D Las controversias o asuntos serán sometidos al árbitro mediante un proyecto de sumisión por cada parte. 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 de La Unión y El 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 del

derecho y de este Convenio. Nada de lo aquí dispuesto faculta al árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio.

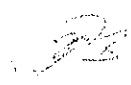
- F Las partes vendrán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y a presentar ante el árbitro la información que este les solicite.
- G El tiempo límite para que las partes sometan sus alegatos finales o memoriales por escrito no sobrepasará diez (10) días de haber concluido las vistas frente al Árbitro.
- H Aquella parte que luego de aceptar el procedimiento de arbitraje no acuda ante el Árbitro vendrá obligada a acatar el laudo emitido por éste, igual que la parte compareciente.
- I 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 que sean citados por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público durante el procedimiento de arbitraje y que fueran empleados del Departamento no se les descontará de su tiempo regular ni de licencia de clase alguna por este motivo.
- J 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 de licencia de clase alguna, cuando este comparezca citado por el árbitro como testigo.
- K A los fines de este Artículo, se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a domingo, dependiendo de la jornada de trabajo del empleado. Esto no afecta de modo alguno el Artículo de "Contabilidad de Tiempos Limites" provisto en este Convenio Colectivo.
- L Las decisiones o laudos serán redactados por escrito por el árbitro. Las mismas serán finales y firmes, conforme a derecho. Solamente podrán impugnarse en los tribunales los laudos de arbitraje por errores de derecho y por las siguientes causales:
- 1) Fraude.
 - 2) Conducta impropia árbitro.
 - 3) Falta de debido procedimiento de ley.
 - 4) Laudo contrario a la política pública.

- 
-
- 
-
- 
- 5) Falta de jurisdicción.
 - 6) El laudo es incompleto, no es claro o no es conforme a derecho.
 - 7) Defecto en la sumisión.
 - 8) Violación del deber de representación justa e imparcial, una vez que determinado esto por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.


ARTÍCULO XIII.

DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN


FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 El (la) Presidente, los Directivos, Representantes y los Delegados de La Unión, de la Alianza Correccional Unida de la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio (OSAJ) afiliada a Servidores Públicos Unidos – Concilio 95 Local 3573 / AFSCME / AFL-CIO representaran a la Unión ante El Departamento en las funciones propias de la administración del Convenio. (OSAJ)



Sección 2 En la Oficina de Servicios con Antelación a Juicio (OSAJ), la Unión tendrá derecho a nombrar Delegados autorizados a resolver o intervenir en la interpretación y administración del Convenio Colectivo. La composición de los Delegados de La Unión será de un (1) delegado en propiedad y un (1) delegado alterno por cada tres (3) Centros de Trabajo, excepto en la Oficina Central, donde será un (1) delegado en propiedad y un (1) delegado alterno. En ausencia del delegado en propiedad, el delegado alterno o al Presidente de la Local manejará la querrela correspondiente.



Sección 3 Designación, funciones y responsabilidades de los delegados.

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 o al Presidente de la Local 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 patronal, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

Inciso 3-3 Los Delegados o al Presidente de la Local representarán y orientarán a los empleados de la Unidad Apropriada, asistirán a los empleados en cuanto a querellas, quejas o reclamaciones.

Inciso 3-4 Los Delegados o el Presidente de la Local tendrán acceso al área de trabajo correspondiente durante horas laborables, para atender asuntos relacionados a sus funciones, incluyendo trámites y representación de querellas, siempre y cuando, coordine con el supervisor inmediato del Delegado y del empleado. Una vez termine su gestión como Delegado, se reintegrará a su trabajo. Los Delegados utilizarán el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de las quejas, el mismo será autorizado como un asunto oficial, disponiéndose que el Delegado no utilizará más de cinco (5) horas semanales

(en OSAJ) de su jornada de trabajo semanal en estas gestiones. De haberse agotado el tiempo y de surgir la necesidad de investigar o radicar una querrela, el Delegado coordinará con el supervisor para atender la misma, el supervisor no denegará la solicitud de tiempo irrazonablemente. En ausencia del delegado en propiedad, el Delegado Alterno o el Presidente de la Local utilizará el remanente de las horas no utilizadas. Estas horas no podrán acumularse.

Inciso 3-5 El Departamento le autorizará al Presidente de la Local o su representante autorizado sesenta (60) minutos con paga, sin cargo a ninguna licencia, para que oriente al (los) empleado(s) de nuevo ingreso, al cumplir su periodo probatorio, sobre la existencia del presente Convenio Colectivo, los derechos y obligaciones que dispone el mismo, así como de sus derechos y obligaciones respecto al pago de cuotas, y sobre los derechos que le confiere la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, esta orientación se coordinará con la Oficina de Recursos Humanos.


Sección 4 Los Delegados tendrán tres (3) horas adicionales a lo establecido en la sección anterior por semestre para la planificación y manejo de actividades relacionadas con la Unión. Se coordinará con tiempo razonable con el supervisor inmediato estas horas adicionales.

Sección 5 El Departamento, permitirá a los Delegados de la Unión y al Presidente de la Local, fuera de sus horas laborables, distribuir información de interés para los empleados de la Unidad Apropriadada dentro de las facilidades si no representa un problema de seguridad. Esto se coordinará con el supervisor del área y deberá tener su previa autorización. No se negará la misma irrazonablemente. Tampoco debe plantear una controversia con el Departamento.

Sección 6 El Departamento permitirá el uso de un espacio apropiado dentro de sus facilidades conforme a los recursos disponibles al Delegado o al Presidente de la Local que esté procesando una querrela para poder reunirse con el empleado por un término no mayor de una (1) hora.

Sección 7 Siempre que El Departamento cite a los Oficiales de la Junta Directiva, el tiempo invertido en dichas reuniones no se descontará de su salario y de ninguna licencia acumulada.

Sección 8 El Departamento concederá, sin cargo a ninguna licencia, a los Oficiales de la Junta Directiva de la Local un (1) día cada dos (2) meses para las reuniones de la Junta Ejecutiva de la Local. El tiempo libre solicitado no será considerado en forma negativa al momento de la evaluación del empleado. Éstos darán notificación previa a sus supervisores inmediatos para evitar que se afecten los servicios.

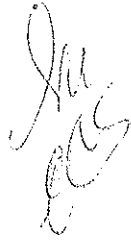


Sección 9 El Departamento reconocerá a la Junta de Directores, a los Delegados y Delegados alternos de la Unidad Apropriada, una vez el/la Presidente (a) de La Unión haya informado por escrito a la Autoridad Nominadora y éste haya recibido su designación.



Sección 10. Licencia Sindical.

Inciso 10-1 El Departamento reconocerá una (1) Licencia Sindical sin sueldo, de seis (6) meses al año a un (1) miembros de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio para realizar labores para La Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo. Los empleados serán elegidos por la matrícula o designados por los oficiales de la Unión.






Inciso 10-2 El Departamento reintegrará al empleado en su puesto en cualquier momento en que el empleado lo solicite, y recibirá todos los derechos que hubiese alcanzado antes de su reintegro. Esta solicitud deberá ser realizada quince (15) días laborables antes de terminar la licencia o las funciones en la Unión. La Agencia tendrá hasta quince (15) días laborables para llevar acabo esta reinstalación.

ARTÍCULO XIV.

DESCUENTOS DE CUOTAS

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

- 
- 
- 
- Sección 1** El Departamento se compromete a deducir del salario y transferir a La Unión el monto de la cuota regular de cada empleado o cargo por servicio de cada empleado que sea miembro de la Unidad Apropriada. El Departamento se compromete además a deducir y a transferir a La Unión el cargo por servicio de los empleados miembros de la Unidad Apropriada no afiliados. La Unión le informará a El Departamento el monto de la cuota.
- Sección 2** 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 transacción del personal.
- Sección 3** El Departamento se compromete a deducir del salario del empleado la cuota regular, según las disposiciones de la Ley 45, según enmendada, dentro de un plazo que no excederá de treinta (30) días luego de ser notificado por La Unión.
- Sección 4** El Departamento enviará a la Unión un Informe certificado con el número de identificación de los empleados de la Unidad Apropriada, a los cuales se le realizó el descuento, diez (10) días siguientes a recibir el informe del Departamento de Hacienda.
- Sección 5** De surgir algún error en el descuento de las cuotas a los miembros de la Unidad Apropriada, El Departamento será responsable de hacer los arreglos para que en el próximo mes el empleado pague la diferencia de la cuota adeudada, luego de ser notificado a El Departamento por La Unión.
- Sección 6** Todo empleado de nuevo reclutamiento en un puesto de carácter regular, incluido en la Unidad Apropriada, una vez aprobado el período probatorio, pasará a formar parte de la Unidad Apropriada y será iniciado el trámite del descuento de la cuota regular al cumplirse treinta (30) días calendarios desde la fecha que comenzó su período regular.
- Sección 7** El Departamento notificará por escrito a La Unión, con diez (10) días laborables posteriores, la fecha en que los empleados de nuevo ingreso comenzarán a formar parte de la Unidad Apropriada, además del nombre, el número de identificación del empleado, puesto, fecha de empleo, centro o unidad de trabajo y salario básico de entrada de los empleados de nuevo reclutamiento.
- Sección 8** La autorización de descuento de cuotas por concepto de afiliación y representación son irrevocables durante la efectividad del Convenio Colectivo.

PK
AKL

Sección 9 El Departamento vendrá obligado a proveerle a La Unión una lista cada seis (6) meses de todos los empleados en la Unidad Apropriada. La lista debe incluir el nombre del empleado, su número de identificación, su centro o unidad de trabajo y su puesto de carácter regular. Además, de la cantidad de dinero descontada.

JK
EB

Sección 10 Cuando un empleado ha sido suspendido, enviado en licencia o despedido y regresa a trabajar o ha sido reclasificado retroactivamente, El Departamento deberá tramitar el monto de la cuota adeudada por el período que el empleado dejó de pagar de la forma que está dispuesto en este Convenio.

Sección 11 El Departamento, reanudará de forma automática el descuento de cuotas de empleados, una vez estos regresen de su licencia sin sueldo.

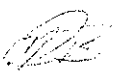

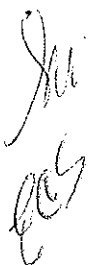
Sección 12 En caso de que se cobre erróneamente la deducción de una cuota por La Unión, ésta le será reembolsada al empleado por La Unión.

Sección 13 La Unión nombrará y notificará al Departamento la persona a cargo de recibir y tramitar las cuotas. Dicha persona presentara evidencia de la fianza requerida. El Departamento no se responsabiliza por cualquier situación adversa que surja luego del recibo del pago de las cuotas.

ARTÍCULO XV.

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

- 
- 
- 
- Sección 1** La Autoridad Nominadora incorporará 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 las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, vigentes.
- Sección 2** En todos los casos que puedan conllevar acciones disciplinarias deberán formularse cargos específicos por escrito, incluyendo las disposiciones alegadamente infringidas, fechas, lugares y la sanción que se pretende imponer. Los mismos se notificarán al empleado. Esta notificación se hará no más tarde de treinta (30) días laborables a partir luego de concluida la investigación, salvo justa causa.
- Sección 3** Cuando el Supervisor inmediato quiera reunirse con un empleado para una investigación que conlleve posibles acciones disciplinarias, deberá notificarlo previamente al empleado con tiempo razonable. El empleado tendrá el derecho de estar acompañado por el Delegado en esta reunión.
- Sección 4** Cuando un empleado incurra en infracción a las normas de conducta, se le aplicará la medida correctiva o disciplinaria adecuada. Las acciones correctivas que se utilizarán serán las establecidas por el reglamento de la Agencia.
- Sección 5** La medida correctiva o acción disciplinaria que se aplique, deberá estar sostenida por la prueba y guardar proporción con la infracción cometida.
- Sección 6** Durante la investigación, la Agencia no restringirá, coartará, ni limitará los derechos al empleado.
- Sección 7** La Autoridad nominadora no hará referencia en cualquier caso contra un empleado a documentos disciplinarios que envuelvan amonestación escrita cuya determinación final se haya emitido pasado 24 meses y 60 meses en casos de suspensión de empleo y sueldo.
- Sección 8** Será causa para la suspensión de empleo, pero no de sueldo (suspensión sumaria) cuando la conducta imputada al empleado configure una situación real o potencial de peligro para la salud, vida, propiedad o moral de los empleados de la Agencia o de la ciudadanía en general. En tales casos, estarán obligados a celebrar la vista informal dentro del término de diez (10) días siguientes a la acción de suspensión. Excepto en los casos de los Agentes de Investigación y Arresto, los cuales podrán ser suspendidos

PS

sumariamente, cuando exista causa probable para arresto por la comisión de un delito grave.

afcl


Sección 9 Las siguientes, entre otras, serán causas justificadas para suspender y/o extender el periodo de la vista informal: emergencias nacionales, licencia militar, licencia funeral, licencia judicial, parto o aborto no planificado.

*JM
PS*


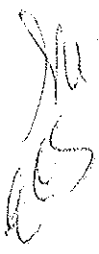
ARTÍCULO XVI.

PROCEDIMIENTOS EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 La Autoridad Nominadora proveerá a los empleados miembros de la Unidad Apropriada una hoja con el balance acumulado de las licencias regulares, de enfermedad y del tiempo extra trabajado desde su última notificación hasta el momento que entre en vigor de este Convenio, y proveerá los balances acumulados cada seis (6) meses durante la vigencia de este Convenio Colectivo. Copia de este documento estará disponible en el expediente de personal. De no haber acuerdo entre el empleado y la Autoridad Nominadora en el contenido de la hoja de balance, el empleado podrá agotar los remedios que se establecen en el Convenio para su reclamación.

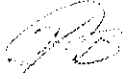



Sección 2 La Autoridad Nominadora preparará y proveerá la hoja de la descripción de tareas y deberes, OP-16 (Descripción del Puesto), a todo aquel empleado que no la tenga disponible en su expediente. Copia de este documento será entregado a cada uno de los empleados quince (15) días laborables luego de solicitado. La descripción del puesto será de tal naturaleza que oriente al empleado respecto a las funciones generales, esenciales y marginales que debe realizar, sobre el propósito de cada función, que permita a la Autoridad Nominadora cumplir adecuadamente su gestión pública. Los empleados realizarán las tareas descritas en este documento.

ARTÍCULO XVII.

CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE PUESTO

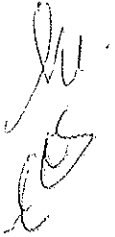
FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 La revisión del plan de clasificación y retribución que incumbe a los empleados en puestos de carrera se mantendrán al día mediante la actualización frecuente de las descripciones de puestos, las especificaciones de clases y las asignaciones de los puestos a las clases. Estas revisiones serán notificadas a La Unión previa a la implantación de los mismos.



Sección 2 Cualquier cambio permanente y reiterado en las funciones de un puesto, hacia deberes de otro puesto, podrá conllevar la reclasificación del puesto.





Sección 3 Nada de lo dispuesto en este Artículo menoscabará las prerrogativas gerenciales de la Agencia al clasificar y retribuir puestos.


ARTÍCULO XVIII.

EXPEDIENTE DE PERSONAL

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

 **Sección 1** El Departamento mantendrá los siguientes expedientes para cada uno de sus empleados bajo la custodia de la División de Recursos Humanos de la Agencia:

 Inciso 1-1 Uno que refleje el historial completo del empleado desde la fecha de su ingreso original al servicio publico hasta la fecha de su separación definitiva del servicio.

 Inciso 1-2 Uno confidencial y separado que contenga las instrucciones, determinaciones y certificaciones de índole medica, a tenor con lo establecido por la Ley Federal para Americanos con Impedimentos (ADA).

Inciso 1-3 Uno que contenga copia de todos los informes de cambio y demás documentos e información requerida para fines de retiro.

Sección 2 Los expedientes individuales de los empleados tendrán carácter confidencial, no obstante, estos podrán ser examinados para fines oficiales por empleados o funcionarios autorizados o cuando el propio empleado lo autorice por escrito para otros fines.

Sección 3 Todo empleado miembro de la Unidad Apropiaada tiene el derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes de la Agencia. 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 designado tutor por orden del Tribunal, o la persona designada por orden del Tribunal bajo las mismas condiciones establecidas en esta sección.

Sección 4 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. En el plazo máximo de diez (10) días laborables se entregará copia del documento solicitado.

Sección 5 Los empleados miembros de la Unidad Apropiaada podrán autorizar por escrito a un representante de la Unión para revisar su expediente de personal mientras se estén dilucidando casos de querellas en el procedimiento creado por este Convenio y relevará de toda responsabilidad al Departamento. Esta revisión se hará en presencia de un funcionario de la Autoridad Nominadora debidamente autorizado.

ARTÍCULO XIX.


EVALUACIONES Y PERÍODO PROBATORIO

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012




Sección 1 Definición.

El Período Probatorio es el término de tiempo durante el cual un empleado, al ser nombrado en un puesto, se encuentra en período de adiestramiento y prueba, sujeto a evaluaciones periódicas en el desempeño de sus deberes y funciones. Durante dicho periodo el empleado no tiene adquirido ningún derecho propietario en el puesto.



Sección 2 Toda persona seleccionada o ascendida para ocupar un puesto regular de carrera que estén incluidos en la Unidad Apropiaada y cubierto por este Convenio, tendrá derecho a un período probatorio que no sea mayor de lo establecido en el plan de clasificación de la Agencia.



Sección 3 Las evaluaciones del personal se realizarán al menos una (1) vez al año.

Sección 4 El (los) supervisor(es) será(n) el(los) responsable(s) de realizar y discutir las evaluaciones de los empleados miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio.

Sección 5 El periodo probatorio quedará interrumpido por aquellas circunstancias dispuestas por ley. El empleado reanudará el periodo probatorio restante una vez regrese a las funciones del puesto para los que fue reclutado.


Sección 6 En caso de que el empleado miembro de la Unidad Apropiaada sea separado de su puesto en el transcurso o al final del periodo, se le notificará dicha separación mediante comunicación escrita de la Autoridad Nominadora, acompañada de la última evaluación, de no haberse entregado previamente.

Sección 7 Del empleado no estar de acuerdo con la evaluación podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios que procede en 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 reinstale en un puesto de la misma clase del que ocupaba.


ARTÍCULO XX.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 El Departamento deberá ofrecer la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, por ideas políticas y religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental."



Sección 2 El reclutamiento y selección del personal de la Agencia se hará con atención al principio de mérito dispuesto en la Ley Núm. 184 de 2004, según enmendada. Los procesos serán justos, objetivos, transparentes, y con este fin, La Autoridad Nominadora reclutará personal, cumpliendo con el principio de mérito. La Autoridad Nominadora desarrollará Registros de Elegibles de acuerdo a la Ley.

Sección 3 El reclutamiento deberá llevarse a cabo mediante un proceso en virtud del cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones y otras que la ley provea.

Sección 4 Las normas de reclutamiento se revisarán periódicamente para atemperarlas a los cambios que ocurrieren.

Sección 5 Se abrirá convocatoria especificando la posición disponible, descripción de tareas, naturaleza del trabajo, sueldo, beneficios y fecha de la convocatoria. El Departamento notificará a la Unión de dicha Convocatoria de forma electrónica y autorizará a la Unión a publicar la misma en los tableros de edictos de cada centro de trabajo, según lo estipulado en este Convenio.

Sección 6 Los Registros de Elegibilidad se establecerán conforme a las siguientes disposiciones:

Inciso 6-1 En caso de puntuaciones iguales se determinará el orden para figurar en los Registros tomando en consideración uno o más de estos factores:

- 1) Preparación académica general relacionada a la clase de puesto.
- 2) La experiencia relacionada con la clase del puesto.
- 3) El índice o promedio de los estudios académicos o especiales.
- 4) Fecha en que soliciten.

Sección 7 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que solicite en una convocatoria tendrá el derecho de recibir por parte de la Autoridad Nominadora una notificación escrita donde se establezcan las razones por las cuales se determinó que no cualificó para el registro de elegibles. En esta notificación se le advertirá al empleado que podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio de no estar de acuerdo.

Sección 8 A todo candidato miembro de la Unidad Apropriada cuyo nombre se elimine o no sea incluido en el Registro de Elegibles se le enviará notificación escrita. En esta notificación se le advertirá al empleado que podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio de no estar de acuerdo.

Sección 9 En el reclutamiento por competencia los puestos permanentes vacantes a cubrirse se hará mediante la certificación y selección de los candidatos que figuran en los Registros de Elegibles.

Sección 10 Contrataciones de Empleados Transitorios y/o Irregulares.

Inciso 10-1 La Autoridad Nominadora acuerda que los puestos transitorios o irregulares se crearán en casos especiales y con duración fija, según el ordenamiento aplicable. Estos puestos transitorios o irregulares no se utilizarán para violentar las disposiciones de este Convenio o para menoscabar la integridad de la Unidad Apropriada.


Inciso 10-2 La Autoridad Nominadora podrá reclutar empleados transitorios o irregulares a tenor con las aplicaciones de leyes aplicables y bajo los términos establecidos en los mismos. Estos empleados estarán excluidos de la Unidad Apropriada.

Sección 11 Cualquier miembro de la Unidad Apropriada que entienda que sus derechos han sido afectados por los procedimientos que se incluyen en este Artículo, podrá agotar los remedios establecidos en el presente Convenio Colectivo.



ARTÍCULO XXI.

PUESTOS Y/O PLAZAS VACANTES

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 La Autoridad Nominadora no llevará a cabo el nombramiento de ningún candidato a puestos vacantes o de nueva creación, comprendidos dentro de la Unidad Apropriada sin haber publicado el puesto vacante mediante convocatoria interna y externa, y de haber notificado a la Unión de dicha Convocatoria de forma electrónica. El Departamento autorizará a la Unión a publicar la misma en los tabloneros de edictos de cada centro de trabajo, según lo estipulado en este Convenio.




Sección 2 Una vez publicada una Convocatoria para un puesto vacante dentro de la Unidad Apropriada, la Autoridad Nominadora no podrá modificar los requisitos mínimos requeridos en la misma, durante el proceso de adjudicación del puesto.

Sección 3 Después de declarada la plaza vacante la Autoridad Nominadora notificará a la Unión en un término de treinta (30) días calendario la congelación de la misma.


ARTÍCULO XXII.

ANTIGÜEDAD

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012




Sección 1 Antigüedad comprenderá el tiempo no interrumpido que un empleado, miembro de la Unidad Apropriada, haya prestado servicios en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.



Sección 2 Formas de Perder la Antigüedad.

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

- 
- 1) Destitución de empleo por justa causa.
 - 2) Separación en período probatorio, siempre y cuando, no tenga derecho a reinstalación a un puesto de la Unidad Apropriada.
 - 3) Renuncia voluntaria.


Sección 3 En situaciones de cesantías, la antigüedad será considerada el tiempo de servicio continuo y acumulado por el miembro de la Unidad Apropriada y la misma dejará de computarse al momento de quedar cesanteado el empleado.

Sección 4 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, reemplazo, y reasignación de funciones, según se dispone en este Convenio.

ARTÍCULO XXIII.


ASCENSOS

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012




Sección 1 Definición.

Significa el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones o salario básico del nivel superior.



Sección 2 Objetivo de los Ascensos.

El objetivo de los ascensos es atraer al mejor personal para cubrir puestos públicos. Ofrecer oportunidades para mayor progreso de sus servidores, según se desarrollan sus capacidades para prestar buenos servicios, mantener un alto nivel de satisfacción y ejecución entre los empleados y lograr retener en el servicio a los más capacitados.



Sección 3 Todo ascenso se hará con atención al principio de mérito y las leyes aplicables.

Sección 4 El patrono se compromete a proveer oportunidades y mecanismos para el ascenso de los empleados.

Sección 5 Al surgir una oportunidad de ascenso o de cubrir un puesto de nueva creación en la Agencia, la Autoridad Nominadora autorizará a la Unión a publicar la misma en los tabloneros de edictos de cada centro de trabajo, según lo estipulado en este Convenio, sin menoscabo a la responsabilidad del Departamento en este asunto. Se le dará la oportunidad de competir a todos aquellos empleados cualificados y a los que estén cubiertos por este Convenio interesados en dicho(s) puesto(s), que estén debidamente cualificados para que completen la solicitud correspondiente y cumplan con los requisitos establecidos.

Sección 6 Se podrá separar de puesto a un empleado de carrera durante o al final de su periodo probatorio, cuando se determine que su progreso y adaptabilidad a las normas vigentes no han sido satisfactorios, luego de haber sido debidamente orientado y adiestrado. Si por su ejecución en el servicio y no por hábitos y actitudes, el empleado fuere separado del periodo probatorio e inmediatamente antes de ese nombramiento hubiere servido satisfactoriamente como empleado regular en otro puesto, tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto igual o similar al que ocupó con status regular. Si la separación del servicio fuera debido a hábitos o actitudes del empleado, se podrá proceder a su separación mediante el procedimiento de destitución establecido en la agencia.



Sección 7 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 8 Ascensos sin Oposición.

Inciso 8-1 Se podrá autorizar ascensos sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio, y las cualificaciones especiales de los empleados así lo justifiquen, previa aprobación del examen. Para determinar las cualificaciones de los empleados se considerará los criterios establecidos en la Ley 184, 2004, según enmendada.




ARTÍCULO XXIV.

TRASLADOS

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 Definición.



Es el movimiento de un empleado, dentro de la Agencia, de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase; de un puesto en una clase a un puesto en otra, 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. Se podrá efectuar traslados entre las diferentes oficinas, zonas y distritos.



Sección 2 Requisitos.

Los traslados del personal, solo podrán hacerse a petición formal del empleado o respondiendo a necesidades del servicio público o conforme lo que establece la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

Sección 3 Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria, ni podrán hacerse arbitrariamente.

Sección 4 Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase, el status de los empleados permanecerán inalterados y no será necesario un periodo probatorio.

Sección 5 Los traslados voluntarios se llevaran a acabo o se harán efectivos no más tarde de treinta (30) días laborables de haber sido aprobado el mismo.


Sección 6 Cuando el traslado sea producto de una solicitud formal, el empleado podrá solicitar la revocación del mismo.

Sección 7 Cuando el traslado responda a necesidades del servicio solicitado por la Autoridad Nominadora, le notificará al empleado con al menos treinta (30) días calendario de anticipación, salvo justa causa.

ARTÍCULO XXV.


DESTAQUE

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012




Sección 1 Definición.

Es el movimiento de un empleado, dentro o fuera de la Agencia, por un período de tiempo determinado.



Sección 2 Destaque de Emergencia.

En situaciones de emergencia o en circunstancias imprevistas, el destaque se hará por un máximo de doce (12) meses, al cabo de los cuales, el empleado podrá regresar a su lugar original de trabajo.



Sección 3 Restricciones.




Los destakes no podrán ser utilizados como medida disciplinaria, ni podrán hacerse arbitrariamente, ni cuando resulte oneroso para el empleado.

Sección 4 La Oficina de Recursos Humanos de la Agencia le advertirá al empleado sobre su derecho a acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio, de no estar de acuerdo con el destaque.

ARTÍCULO XXVI.

CESANTÍAS

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

-  **Sección 1** La Agencia 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 y los reglamentos de personal aplicables a la Agencia. La Agencia, previo acuerdo con la Unión, agotará todas las alternativas a su disposición antes de efectuar cualquier tipo de cesantías.
-  **Sección 2** La Agencia podrá reubicar personal en puestos de igual, similar, superior o inferior categorías, antes de reducir el personal y teniendo como prioridad la división u oficina a la cual pertenece el empleado afectado.
-  **Sección 3** De ser necesaria la implementación del Plan de Cesantías o cierre de centros de trabajo, durante la vigencia de este Convenio, la Agencia notificará a la Unión y los empleados afectados con treinta (30) días calendarios de antelación a la implantación de un plan de cesantías. En dicha comunicación se incluirán las razones para dicha acción y las medidas tomadas para prevenirla o minimizarla. Ninguna cesantía de empleados será efectiva a menos que se cumpla con el requisito de notificación.
- Sección 4** La Agencia acuerda utilizar como criterio principal para decretar cesantías la antigüedad, definida como todo servicio prestado en el servicio público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dentro de cada clase de puesto. En casos de igualdad de tiempo de servicio, se tomará en consideración el desempeño en las funciones, para esto se considerará las evaluaciones y desempeño en el empleo. En aras de salvaguardar los derechos de los miembros de la unidad apropiada, los oficiales electos y delegados de la Unión serán considerados como empleados de mayor antigüedad.
- Sección 5** Orden de Prelación. El orden de prelación en casos de cesantías es el siguiente: serán separados en primer término los empleados irregulares, en segundo término los empleados temporeros, en tercer término los empleados transitorios, en cuarto término los empleados probatorios (excepto los probatorios en ascenso), y en último serán separados los empleados regulares.
- Sección 6** Las Partes acuerdan que de ser necesaria la implementación de un Plan de Cesantías se creará un Comité Especial, compuesto de dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes de la Agencia, para analizar las alternativas disponibles antes de efectuar cualquier acción de cesantías.

ES
ACA

Sección 7 Las Partes se reunirán para evaluar la posibilidad de implantar los siguientes recursos:

Inciso 7-1 Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en departamentos, oficinas o programas en que haya necesidad de personal. El empleado retendrá su sueldo, estatus y antigüedad.

Inciso 7-2 Readiestramiento del empleado para reubicarlo en otro puesto, cuando esto pueda hacerse razonablemente antes de la fecha límite para decretarse tales cesantías.

Los

Inciso 7-3 Disfrute de vacaciones acumuladas.

Inciso 7-4 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 previamente establecido en el método de decretar cesantías.

Inciso 7-5 Reducción de la jornada de trabajo.

Inciso 7-6 Descenso de los empleados como último recurso para evitar la cesantía.


Sección 8 CESANTÍAS POR INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL

Inciso 8-1 Cuando se determine que un empleado miembro de la Unidad Apropiada esta física o mentalmente incapacitado para desempeñar los deberes esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable, la Autoridad Nominadora podrá, requerirle que se someta a un examen médico cuando existe evidencia de problemas en la ejecución de sus tareas o de seguridad o cuando lo requieran las leyes aplicables. La Agencia gestionará el(los) examen(es) médico(s) necesarios con la institución acreditada correspondiente y deberá asumir el costo total de los servicios.


Inciso 8-2 Cuando el empleado este inhabilitado por accidente de trabajo y en tratamiento médico bajo la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por un periodo mayor del establecido en el Artículo sobre la "Corporación del Fondo del Seguro del Estado" establecido en este Convenio. La Agencia le notificará al empleado su intención de cesantearlo, advirtiéndole su derecho de utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios, establecido en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XXVII.

JORNADA DE TRABAJO FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012




Sección 1 Horas Trabajadas.



Las horas trabajadas comprenderá todo el tiempo durante el cual se le requiere a un empleado prestar servicios o permanecer en el recinto de trabajo o en un determinado lugar de trabajo y todo el tiempo durante el cual se le ordene o autorice expresamente a realizar trabajo.

Sección 2 Jornada Regular de Trabajo Empleados Civiles



Inciso 2-1 La jornada regular semanal para los empleados regulares de carrera no excederá de cuarenta (40) horas ni será menor de treinta y siete y media (37.5) horas, sobre la base de cinco (5) días laborables, salvo disposiciones en contrario de las leyes especiales. La jornada diaria no excederá de ocho (8) horas. Se concederá a los empleados dos (2) días de descanso, por cada jornada semanal de trabajo.


Inciso 2-2 La jornada regular semanal del empleado consistirá del número de horas que dentro de un periodo de siete (7) días consecutivos, el empleado está obligado a rendir servicios, conforme a su horario regular de trabajo. Normalmente la jornada de trabajo semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose los sábados y domingos, los días de descanso. Sin embargo, por necesidades de servicio la Agencia podrá establecer una jornada semanal regular, para todo o parte de su personal, comenzando y terminado en cualquier día de la semana, siempre y cuando dicha jornada comprenderá dos (2) días de descanso.


Sección 3 Jornada Regular de Trabajo de los Agentes y Especialistas en Seguridad y Vigilancia de la Unidad Especializada de Investigaciones y Arresto

Inciso 3-1 La jornada regular de trabajo diaria de estos empleados cubiertos por este Convenio, consistirá de ocho (8) horas diarias consecutivas en un período de veinticuatro (24) horas, sin turnos partidos, con un periodo de quince (15) minutos de receso para ingerir alimentos sin descuento de su jornada regular de trabajo.

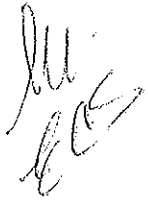
Inciso 3-2 La jornada regular semanal del empleado consistirá de cuarenta (40) horas que dentro de un período de siete (7) días calendarios consecutivos, el empleado está sujeto a rendir

servicios conforme a su horario regular de trabajo. Normalmente la jornada de trabajo semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose los sábados y domingos, los días de descanso.

 **Sección 4** Como norma general, el horario regular diario de trabajo se fijará sobre la base de una hora de entrada y una de salida. No obstante, la Agencia podrá adoptar mediante su reglamentación interna un sistema de horario flexible, escalonado, extendido o turnos rotativos.

 **Sección 5** Aquellos empleados que su jornada de trabajo sea rotativa y/o nocturno, disfrutaran de al menos un (1) fin de semana, sábado y domingo, libre al mes, salvo en circunstancias que por necesidades de servicio requieran lo contrario.

Sección 6 Período para Tomar Alimentos para Empleados.

 Inciso 6-1 Se concederá a todo empleado representado en la Unidad Apropiaada el derecho a disfrutar de una (1) hora para tomar alimentos durante su jornada regular diaria. Dicho período deberá comenzar a disfrutarse por el empleado entre la tercera y media (3½) hora y quinta (5) hora de su turno de trabajo consecutivo.

Inciso 6-2 Mediante acuerdo escrito entre el empleado y la Autoridad Nominadora o su representante autorizado, la hora de alimento podrá ser reducida a media (1/2) hora por necesidades de servicio o conveniencia del empleado. Además, dicho acuerdo debe de ser aprobado por el Delegado o representante de la Unión autorizado.

Inciso 6-3 De requerírsele al empleado permanecer en su área de trabajo durante su periodo de alimento la Agencia proveerá los mismos libre de costo.

Inciso 6-4 Todo empleado que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas después del disfrute del primer (1er) período de alimento, tendrá derecho a un segundo (2do) período de alimento, excepto cuando sólo trabaje hasta dos (2) horas después de su jornada regular del día.

Sección 7 Período de Receso o Merienda

Inciso 7-1 Todo miembro de la Unidad Apropiaada tendrá el derecho a disfrutar de un período de receso de quince (15) minutos durante las primeras cuatro (4) horas de trabajo y de quince (15) minutos durante las restantes tres y media (3½) horas de trabajo. El descanso se disfrutará en cualquier momento, entre la segunda (2) y la tercera (3) hora antes y después del

período de alimentos en coordinación con el supervisor inmediato.

[Handwritten initials]
Sección 8 La Autoridad Nominadora concederá una (1) hora con paga, sin descontarle de ninguna licencia, para el cambio del cheque de nómina a todo miembro de la Unidad Apropriada que no esté acogido al sistema de depósito directo o transferencia electrónica.

[Handwritten initials]
Sección 9 Los empleados disfrutarán de un periodo de gracia de siete (7) minutos a la hora de llegada en la mañana y en el periodo de alimento, sin sufrir penalidades en el sueldo, ni de licencia regular. Sin embargo, transcurrido este periodo se considerará una tardanza durante la totalidad del tiempo transcurrido.

[Handwritten initials]
Sección 10 El Departamento reconoce el turno en espera como horas trabajadas.


[Handwritten initials]
Sección 11 La Autoridad Nominadora mantendrá horarios especiales en puestos de la Unidad Apropriada que estén activos antes de la firma de este Convenio, siempre y cuando las condiciones que dieron lugar a la concesión del mismo aún persistan. De haber cesado las condiciones que justifican el horario especial, la Autoridad Nominadora podrá asignar nuevamente el horario regular de trabajo.

Sección 12 La Agencia garantizará que el Plan de Trabajo en cada centro o área de trabajo sea realizado al menos tres (3) semanas antes que termine el Plan de Trabajo vigente en dicho momento y que esté compuesto de al menos seis (6) semanas. Se le brindará la oportunidad a los empleados a solicitar días libres o por tiempo compensatorio que deseen, siempre y cuando no se afecten los servicios en las áreas de trabajo. La asignación de trabajo a los empleados de días feriados se realizarán rotativamente, tomando en consideración primeramente la antigüedad, disponibilidad de los empleados y necesidad de servicio. No se le requerirá a ningún empleado trabajar los mismos días feriados años tras años, al menos que sea de forma voluntaria.


ARTÍCULO XXVIII.

PAGO HORAS EXTRAS DE TRABAJO


FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 Se considera tiempo extra, todo trabajo realizado en exceso de la jornada regular diaria y/o semanal y por aquellos servicios prestados durante el período de alimento, días de descanso, días feriados, o en los días en que se suspendan los trabajos por Orden del Gobernador (a).



Sección 2 Las horas extras en la jornada regular de trabajo de todos los empleados miembros de la Unidad Apropiaada se computarán a razón de tiempo y medio (1½) de su salario básico en las horas o fracción de horas trabajadas.



Sección 3 Cuando surja la necesidad de trabajar tiempo extra, el supervisor, inicialmente, solicitará voluntarios. De no existir voluntarios o acuerdo con los empleados, se procederá a cubrir, en forma rotativa. La Agencia notificará con suficiente antelación la asignación de los turnos a los empleados, de manera que se garantice que no sean los mismos empleados los que siempre trabajan tiempo extra. Se le avisará al empleado con por lo menos dos (2) horas de anticipación, excepto en situaciones de emergencia, por causa fortuita o ajena al control de la Agencia.

Sección 4 Los empleados miembros de la Unidad Apropiaada podrán acumular, para compensar, dichas horas hasta un máximo de 240 horas y en los casos de empleados en puestos de seguridad o de emergencia hasta 480 horas. Las horas acumuladas en exceso de 240/480, según sea el caso, se pagarán a razón de tiempo y medio (1½) dentro de los tres (3) meses siguientes del periodo de pago en que se realizó el trabajo.

ARTÍCULO XXIX.

DÍAS FERIADOS

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 Los días feriados serán los decretados por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y el Gobierno Federal de los Estados Unidos de América.



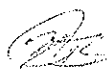
Sección 2 El Departamento reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este Convenio. No obstante, el departamento, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los empleados que presten servicios en estos días feriados. En estos casos, deberá mediar una autorización previa, por escrito, del supervisor del empleado, la cual deberá ser aprobada por el Secretario del Departamento o por aquel funcionario en quien éste delegue. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado permanezca trabajando, sea siempre en virtud de una autorización expresa.



Sección 3 El Departamento reconoce que los días enumerados a continuación serán feriados para los empleados cubiertos por este Convenio, y no serán descontados de licencia alguna. En los casos que correspondan a domingo se celebrará lunes.

| Fecha | Celebración |
|------------------------------|---|
| • 1ro de enero | Día de Año Nuevo. |
| • 6 de enero | Día de Reyes. |
| • Segundo lunes de enero | Natalicio de Eugenio María de Hostos. |
| • Tercer lunes de enero | Natalicio del Dr. Martín Luther King Jr. |
| • Tercer lunes de febrero | Día de los Presidentes. |
| • 22 de marzo | Día de la Abolición de la Esclavitud. |
| • Viernes (movible) | Viernes Santo. |
| • Tercer lunes de abril | Natalicio de José de Diego. |
| • Último lunes de mayo | Commemoración de los Muertos en la Guerra. |
| • 4 de julio | Día de la Independencia de Estados Unidos. |
| • Tercer lunes de julio | Natalicio de Luís Muñoz Rivera. |
| • 25 de julio | Día de la Constitución del Estado Libre Asociado. |
| • 27 de julio | Natalicio de José Celso Barbosa. |
| • Primer lunes de septiembre | Día del Trabajo. |
| • 12 de octubre | Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América). |

- Noviembre (movible) Día de las Elecciones Generales.
- 11 de noviembre Día de Armisticio (Día del Veterano).
- 19 de noviembre Día del Descubrimiento de Puerto Rico.
- Cuarto jueves de noviembre Día de Acción de Gracias.
- 24 de diciembre Después de las doce del medio día a la víspera de Navidad.
- 25 de diciembre Día de la Navidad.



Sección 4 **Día de Cumpleaños:** El Departamento concederá libre, un (1) día laborable, independientemente cuando, sin cargo a ningún tipo de licencia, el día de cumpleaños del empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio Colectivo. El empleado coordinará con su supervisor(a) inmediato cuando disfrutará de dicho día no más tarde de treinta (30) días calendarios posterior a la fecha de cumpleaños. Para esto se tomará en consideración la necesidad de servicio.




Sección 5 En los casos en los cuales por necesidad del servicio el empleado no pueda disfrutar del día feriado según establecido, éste y su supervisor se pondrán de acuerdo para establecer la fecha del disfrute del mismo.

Sección 6 Para aquellos empleados de turno rotativo cuando el segundo día libre sea feriado se le acreditará dicho tiempo a licencia compensatoria en tiempo sencillo, esto sin que se incurra en doble compensación.


Sección 7 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 o (la) 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.

ARTÍCULO XXX.

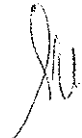
LICENCIA REGULAR DE VACACIONES FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012




Sección 1 Definición.



La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado de un modo temporal 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 enfermedad.



Todos los empleados de El Departamento acumularán dos y medio (2½) días de licencia de vacaciones por cada mes de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas al presten servicio regularmente.



Sección 2 Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.

Sección 3 Todos los miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio tendrá el derecho a disfrutar de treinta (30) días laborales de licencia regular de los cuales, por lo menos quince (15) días tienen que ser de forma consecutiva.

Sección 4 Como norma, los empleados que tengan acumulada licencia de vacaciones en exceso de sesenta (60) días, vendrán obligados a solicitar dicho exceso antes del 31 de diciembre de cada año. El(los) Director(es) y Supervisor(es) son responsables de determinar la fecha y forma que se utilizará dicho exceso. Para ello, tomarán en consideración tanto las necesidades del empleado como la de El Departamento.

Sección 5 Para los empleados que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidades del servicio y a requerimiento de la Agencia, se proveerá para que el empleado disfrute de por lo menos, el exceso de licencia acumulada sobre el límite de sesenta (60) días, en la fecha mas próxima posible, dentro del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural. De no ser así El Departamento vendrá obligado a pagarlo en efectivo (metálico) en o antes del 31 de julio de cada año el exceso de sesenta (60) días de licencia de vacaciones que tengan acumulado al 31 de diciembre de cada año natural si el empleado aún no ha disfrutado de las vacaciones en exceso durante del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural.

PL
afcb

Sección 6 El Departamento formulará un plan de vacaciones, por cada año natural, en coordinación con los supervisores y empleados, que establezca el periodo dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones, en la forma más compatible con las necesidades del servicio. Dicho plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero (1) de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al Plan. En aquellos casos que el empleado necesite de licencia fuera de este período someterá su solicitud al supervisor inmediato y/o director de la división que corresponda, para la evaluación y aprobación de dicha solicitud conforme a las necesidades del servicio.

Ju
ES

Sección 7 El Departamento evaluará a su discreción, de así solicitarlo el empleado, el conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, de los cuales, no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos, hasta un máximo de sesenta (60) días en cualquier año natural a aquellos empleados que tengan balance acumulado para cubrir el período de licencia.

Sección 8 Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo 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 9 Cuando concurren circunstancias especiales y se hayan agotado las vacaciones regulares y exista una razonable posibilidad de que habrán de reintegrarse a su trabajo, El Departamento podrá adelantar licencia de vacaciones hasta un máximo de treinta (30) días laborables a los empleados de El Departamento que hubiesen prestado servicios por más de un (1) año.


Sección 10 Cuando por necesidades del servicio se decreta receso en las labores del Departamento, el Secretario de el Departamento podrá adelantar licencia por vacaciones por el término necesario para cubrir el receso a los empleados del Departamento que no tuviesen un año de servicio, de existir una razonable posibilidad de que estos empleados habrán de reintegrarse a su trabajo.

Sección 11 La solicitud de licencia de vacaciones adelantadas debe presentarse con quince (15) días de anticipación a su disfrute. El Departamento le certificará al empleado la solicitud de licencia con no menos cinco (5) días laborables con antelación al disfrute de las mismas.


Sección 12 Cualquier empleado a quien se hubiese adelantado licencia de vacaciones y se separe del servicio por cualquier causa, excepto muerte, antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia adelantada, vendrá obligado a rembolsar al gobierno cualquier suma de dinero que quedase al descubierto por concepto de la licencia anticipada.

Sección 13 Cuando se autorice el disfrute de licencia de vacaciones acumuladas o anticipadas a un empleado, del El Departamento podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre


que el empleado lo solicite con anticipación suficiente. Tal solicitud deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia.



Sección 14 En aquellos casos en que se haga efectiva una proclama u orden administrativa del (de la) Gobernador (a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico concediendo tiempo oficial sin cargo a vacaciones, la misma será aplicable a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que se encuentre en uso de licencia regular. Cuando el empleado se encuentre disfrutando de sus vacaciones regulares se le extenderá el período de sus vacaciones por el tiempo oficial concedido.



Sección 15 En caso de que un empleado de la Unidad Apropriada cese o se retire de la Agencia, por cualquier causa o involuntariamente, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones regulares acumulada hasta un máximo de sesenta (60) días, hasta el momento de la separación en el servicio, se pagará en un pago global como parte de la liquidación final.




Sección 16 En caso de muerte del empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos, según conste en la correspondiente Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por Tribunal competente. Cuando los herederos del empleado no reclamen la liquidación mediante la presentación de dicha Resolución dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del empleado, El Departamento, procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.



Sección 17 El Departamento le informará el balance de vacaciones acumuladas a todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio un mínimo de dos (2) veces al año, deberá ser entregado no más tarde del 15 de julio y 15 de enero de cada año. Cualquier petición de revisión por parte del empleado deberá hacerse por escrito en un término de quince (15) días laborables ante el Director de la Oficina de Recursos Humanos. Este a su vez, tendrá diez (10) días laborables para contestar la petición. Si el empleado no está conforme, podrá utilizar al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio.

Sección 18 Cesión de Licencia Acumulada -Uno o más empleados podrán ceder, excepcionalmente, a otro empleado que tenga una situación de emergencia que le imposibilite asistir al trabajo y haya agotado sus balances de licencias, hasta un máximo de cinco (5) días al mes de la licencia regular de vacaciones acumuladas, y el número de días a cederse no excederá de quince (15) días al año.

Inciso 18-1 Se considerará "emergencia" una enfermedad grave o terminal, un accidente que conlleve una hospitalización prolongada o que requiera tratamiento bajo la supervisión de un profesional de la salud, de un empleado o de un miembro de su familia inmediata (padres, hijos o cónyuge).





Inciso 18-2 El empleado que solicite este beneficio deberá cumplir con los siguientes requisitos:


- 
- 
- a) Haber trabajado por lo menos un año con cualquier entidad gubernamental, previo a la fecha de su solicitud.
 - b) ~~No haber incurrido en un patrón de ausencias injustificadas faltando a las normas de El Departamento.~~
 - c) Haber agotado la totalidad de las licencias a las que tiene derecho, como consecuencia de una emergencia.
 - d) Presentar evidencia fehaciente que justifique la emergencia y la necesidad de las ausencias.
 - e) El empleado cedente haya acumulado un mínimo de quince (15) días de licencia por vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse.
 - f) El empleado cedente deberá someter por escrito al Departamento una autorización accediendo a la cesión y especificando el nombre del cesionario.
 - g) El empleado cesionario o su representante haya aceptado por escrito la cesión propuesta.
 - h) Cumplir con cualquier otro procedimiento establecido por el Departamento para la cesión de licencias.

ARTÍCULO XXXI.

LICENCIA POR ENFERMEDAD

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) días por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o jornada parcial acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas en que prestan servicios regularmente.


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

Sección 3 Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo de noventa (90) días acumulados al 31 de diciembre de dicho año, según la ley aplicable. 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:

Inciso 4-1. Cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o mentalmente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. También se utilizará para cualquier tipo de análisis o exámenes médicos, tratamientos o citas médicas.

Inciso 4-2. También utilizará hasta un máximo de cinco (5) días al año para:

- 1) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos(as).
- 2) Gestiones por Enfermedad de personas de edad avanzada o con impedimentos del núcleo familiar, entendiéndose cuarto grado de consaguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.
- 3) Comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o

judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparencia.

Inciso 4-3 Para propósitos de esta Sección las siguientes definiciones aplicarán:


- 1) "Persona de edad avanzada": toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más.
- 2) "Persona con impedimento": toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial, que limite sustancialmente una (1) o más actividades esenciales de su vida.

Sección 5 Solo en caso de ausencia por enfermedad por más de tres (3) días consecutivos, el empleado deberá someter un certificado médico justificativo de las ausencias. No obstante, el empleado o alguno de sus familiares deberán notificar a su supervisor inmediato de su ausencia. Lo anterior se aplicará o interpretará de forma que no se vulnere la "Americans with Disabilities Act", mejor conocida como la Ley ADA, ni la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, Ley HIPPA o cualquier otra ley aplicable. También se podrá exigir un certificado médico de total recuperación cuando la licencia haya sido concedida por razón de cuarentena debido a enfermedades contagiosas. En caso de documentarse un patrón de ausentismo, el supervisor inmediato podrá solicitar el certificado médico por un periodo menor de tres (3) días.


Sección 6 En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar primero el tiempo compensatorio y luego la licencia regular que tenga acumulada.

Sección 7 El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignada el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres en caso donde el empleado trabaje turnos rotativos 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, siempre y cuando, se tenga la certeza de que el empleado regresará a sus labores al concluir su licencia. La licencia anticipada tan solo podrá ser concedida después de haberse agotado la licencia por enfermedad acumulada y la licencia regular. La solicitud se hará por escrito y se acompañará junto a la evidencia médica que justifique su solicitud. De continuar enfermo y no tener balance disponible se le podrá conceder licencia sin sueldo



Sección 10 Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado(a) a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el período, el empleado no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio de forma voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a rembolsar en dinero a la Agencia el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 11 Los empleados que se separen definitivamente del servicio para acogerse a la jubilación regular o diferida, tendrán derecho a recibir al momento de su separación un pago global por la licencia de enfermedad acumulada que tuviesen a su crédito a la fecha de la separación del servicio, hasta un máximo de noventa (90) días. Tendrán derecho también a recibir dicho pago global de licencia por enfermedad los empleados que no fuesen participantes de ningún Sistema de Retiro auspiciado por el Gobierno y que, a la fecha de su separación definitiva, hayan prestado, por lo menos, diez (10) años de servicio. No obstante lo antes mencionado no se emitirá pago alguno hasta tanto el empleado presente evidencia negativa de que no adeuda o tiene un plan de pago con el Departamento de Hacienda, el Centro de Recaudaciones sobre Ingreso Municipales (CRIM), Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA) y la Administración de Sistemas de Retiro se le harán los descuentos pertinentes.

Sección 12 Licencia para Padres con Hijos con Impedimentos Físicos y/o Mentales.

Inciso 12-1 El Departamento autorizará al padre o la madre de niños con impedimentos a permanecer junto a estos cuando los mismos sean hospitalizados y/o tengan citas médicas o tratamientos. El padre o la madre deberán someter evidencia de la hospitalización y de la duración de la misma. El Departamento autorizará que los días que tome el empleado para cuidar su hijo (a) enfermo (a), y/o tengan citas médicas o tratamientos, le sean descontados de su licencia por enfermedad.

ARTÍCULO XXXII.

CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

- [Handwritten initials]*
- Sección 1** Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la Ley Núm. 85 del 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como la "Ley de Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo".
- [Handwritten initials]*
- Sección 2** Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada que sufra de un accidente o enfermedad ocupacional deberá notificar el mismo inmediatamente a su supervisor inmediato.
- Sección 3** El supervisor inmediato del centro de trabajo tendrá la responsabilidad de realizar un informe de los hechos, del accidente o enfermedad ocupacional, y notificarlo al Departamento de Recursos Humanos, para las gestiones correspondientes a través de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, no más tarde de cuarenta y ocho (48) horas de ocurridos los hechos. Esto no impide que la persona afectada o el representante sindical puedan hacer la notificación.
- [Handwritten initials]*
- Sección 4** El Departamento creará y/o suministrará a cada centro de trabajo una Hoja de Reporte de Accidentes o el formulario oficial de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, para ser utilizada cuando algún empleado incurra en un accidente o enfermedad ocupacional. El supervisor será responsable de llenar la misma y orientar al empleado. Esto no impide que la persona afectada o el representante sindical puedan llenar el formulario.
- Sección 5** Cuando un empleado utiliza los servicios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por haber sufrido un accidente ocupacional o enfermedad ocupacional, se le reconocerá como tiempo trabajado la primera mitad de su jornada diaria si tuvo que interrumpir el trabajo antes de concluida la misma como consecuencia de dicha enfermedad o accidente. Si la interrupción ocurre durante la segunda mitad de su jornada de trabajo se reconocerá la jornada diaria completa como tiempo trabajado.
- Sección 6** Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada tenga que ausentarse por razones de un accidente o enfermedad ocupacional, así certificada por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, y que surja de: agresión o amenaza de cliente(s) que lo incapacite temporariamente, fuga o intentos de fuga, arrestos, toma de rehenes, contacto con clientes(s) que padezcan enfermedades contagiosas, tendrá derecho a recibir su sueldo regular por los primeros seis (6) meses, con la autorización de la Autoridad Nominadora, a partir del momento del accidente o enfermedad ocupacional, sin cargo a ninguna licencia o descuento de su salario.

PR
MFB
Sección 7 Cuando un empleado sufra de una incapacidad de carácter temporero que le impida trabajar, certificada por el CFSE, El Departamento le reservará su empleo por el término que dure la incapacidad, hasta un (1) año y un (1) día.

Sección 8 El empleado acumulará las licencias de vacaciones y enfermedad durante el período que se encuentre disfrutando de la licencia ocupacional, según la reglamentación vigente, siempre y cuando se reintegre al trabajo.

Sección 9 Los miembros de la Unidad Apropriada tendrán derecho al pago de dietas según estable el Reglamento de la Corporación del Fondo de Seguro del Estado.

Sti
MS
Sección 10 Una vez la Corporación del Fondo del Seguro del Estado emita una decisión, se procederá según lo dispuesto en el Artículo 5-A de la Ley 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada.

ARTÍCULO XXXIII.

LICENCIA DE MATERNIDAD FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

[Handwritten signature]
Sección 1 La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-parto a que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor de edad, entendiéndose un menor de quince (15) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, de conformidad con la legislación aplicable.

[Handwritten signature]
Sección 2 Esta licencia no estará disponible para aquellas empleadas que se encuentren disfrutando la licencia sin sueldo. Asimismo, cualquier otra licencia con paga cesará al momento de la empleada acogerse a la licencia por maternidad.

[Handwritten signature]
Sección 3 Toda empleada tendrá derecho a un período de descanso de doce (12) semanas. La empleada podrá solicitar tiempo adicional con cargo a su licencia a vacaciones o tiempo compensatorio, posterior a su licencia de maternidad. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.

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

Sección 5 La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso post-parto. Siempre y cuando, la empleada someta certificación médica a los efectos de que esta habilitada para trabajar.

Sección 6 De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-parto por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

AB
afk

Sección 7 Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la empleada haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho de disfrutar de las ocho (8) semanas de descanso post-parto a partir de la fecha del alumbramiento.

JH

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 alumbramiento.

Sección 9 La empleada que sufra de un aborto natural o terapéutico conservará su derecho de disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso post-parto a partir de la fecha del aborto natural o terapéutico.

ES

Sección 10 En el caso que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto ("post-partum") que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso post-parto y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor, El Departamento le concederá licencia por enfermedad. En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estima durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, El Departamento le concederá licencia de vacaciones. Se le podrá conceder licencia sin sueldo en el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones.

Sección 11 El Departamento podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente.

Sección 12 El Departamento podrá conceder, a petición de la empleada, una licencia sin sueldo que no exceda de seis (6) meses a partir de la autorización de la licencia y la misma sea renovada a solicitud de la empleada.

Sección 13 En caso de adopción la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar o en casos especiales de adopción en el extranjero al momento que deba de realizar gestión o viaje para completar el proceso de adopción, lo cual deberá acreditarse por escrito.

Sección 14 Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones de riesgos conforme a recomendación médica. Luego del quinto (5to) mes de embarazo o antes si así lo certifica el médico no se le asignarán turnos en espera ("on-call") o nocturnos.

22
afk

Sección 15 En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el período de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del período "post-partum" que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. El beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del niño, por cuanto no se da la necesidad de atención y cuidado del recién nacido que justificó su concesión. En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

Sección 16 Licencia para Madres Lactantes.

M.
ES

Inciso 16-1 El Departamento le concederá una licencia de lactancia de manera que la empleada pueda extraerse y conservar la leche para uso de su bebé. El Departamento, proveerá un espacio destinado para este propósito, el cual estará equipado con una mesa, silla y nevera. Además, el Departamento establecerá un control de acceso al espacio destinado para la extracción de leche materna con el propósito de que solo las madres lactantes y representantes autorizadas por El Departamento, tengo acceso a dicho espacio.



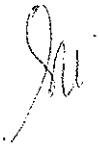

Inciso 16-2 El Departamento otorgará cuarenta (40) minutos diarios o dos períodos de veinte (20) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres que laboran a tiempo completo, para lactar o extraerse la leche materna, por un período máximo de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

Inciso 16-3 Esto aplica a los casos en que la empleada utilice el lugar habilitado para extraerse la leche materna.

Inciso 16-4 Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar El Departamento, una certificación médica, durante el período correspondiente al cuarto (4) y octavo (8) mes de edad del infante, donde se acredite que está lactando a su bebé.

ARTÍCULO XXXIV.



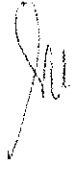

LICENCIA POR PATERNIDAD FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

-  **Sección 1** La licencia por paternidad comprenderá el periodo de cinco (5) días laborables con paga, sin cargo a ninguna licencia, para atender a su esposa durante el alumbramiento de un hijo(a), proceso de registro, así como para atender a un hijo recién nacido o recién adoptado.
-  **Sección 2** Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación de un formulario creado por El Departamento para tales fines, el cual contendrá la firma de la madre del menor.
-  **Sección 3** La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.
-  **Sección 4** El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la brevedad posible someterá la certificación correspondiente.

ARTÍCULO XXXV.

LICENCIA MILITAR FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012


Sección 1 Entrenamiento Militar.

- 
- 
- 
- 
- Inciso 1-1 Los empleados pertenecientes a la Guardia Nacional del Gobierno de Puerto Rico y a los Cuerpos de la Reserva de los Estados Unidos tendrán derecho de conformidad a la Ley 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada y mejor conocida como Código Militar de Puerto Rico, a una licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural durante el periodo en el cual estuviera en prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá al empleado licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del empleado, se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste tenga acumulada o compensatoria.
- Inciso 1-2 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.
- Inciso 1-3 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 2 Servicio Militar Activo Estatal.

- Inciso 2-1 Los empleados que sean miembros de la Guardia Nacional y sean llamados por el Gobernador al Servicio Militar Activo Estatal por una situación de emergencia ocurrida, por necesidad estatal o por cualquier otra que se desarrolle por causas naturales o de emergencia, se le concederá licencia militar con paga por el tiempo que dure la orden. No será descontado dicho tiempo de ninguna licencia acumulada por el empleado.
- Inciso 2-2 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.

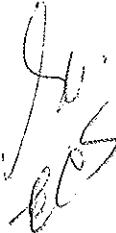


Inciso 2-3 El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencias con sueldo establecidas en esta sección. La misma se le acreditará una vez el empleado se reinstale.



Inciso 2-4 Los derechos adquiridos en esta Sección no limitarán todo derecho u obligación establecida en el Código Militar de Puerto Rico y otras leyes aplicables.

Sección 3 Servicio Militar Activo Federal.



Inciso 3-1 A los empleados miembros de las Fuerzas Armadas que reciban orden para prestar servicio militar activo se les concederá licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del empleado se le podrá cargar dicho tiempo a la licencia de vacaciones o tiempo compensatorio que tenga acumulado. En este caso, el empleado hará la solicitud correspondiente.

Inciso 3-2 El servicio militar activo federal podrá extenderse por un periodo de cuatro (4) años y hasta cinco (5) años, siempre y cuando este sea requerido oficialmente por la División del Ejército y no por el empleado.

Inciso 3-3 En caso que el servicio militar activo sea provocado por declaración de guerra o de emergencia se podrá utilizar el remanente de los treinta (30) días con paga que se otorga anualmente para adiestramiento militar de la Guardia Nacional o Reserva, para acreditarlos a las ausencias iniciales, siempre y cuando, permanezca en un campamento militar en Puerto Rico, conforme a lo dispuesto por la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico o según establezca la Orden Ejecutiva. Mientras este disfrutando de este remanente el empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad. La misma se le acreditará una vez se reinstale.

Inciso 3-4 Al solicitar una licencia militar el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Autoridad.

Inciso 3-5 Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar luego de haber finalizado el periodo de cinco (5) años, se entenderá que renuncia a su derecho a licencia sin sueldo y se declarará el puesto vacante. El empleado notificará a el Departamento cualquier cambio en su situación no mas tarde de transcurridos quince (15) días de la fecha de vencimiento de la licencia concedida. Durante dicha licencia sin sueldo, el

APR

APR



*Ju.
ECS*

empleado no acumulará licencia por vacaciones ni de enfermedad.

Inciso 3-6 Los derechos adquiridos en esta Sección no limitará todo derecho u obligación establecida en la Ley Federal de Derechos de Empleo y Reempleo de las Fuerzas Armadas ("Uniformed Services Employment and Reemployment Right Act"-USGRRA) y otras leyes aplicables.


ARTÍCULO XXXVI.

LICENCIAS CON SUELDO FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012



El Departamento reconoce el derecho de los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo a disfrutar de todas las licencias concedidas por las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, leyes federales aplicables y los reglamentos de El Departamento que cubren a los empleados miembros de la Unidad Apropriada. Por tal razón, si por legislación se reconocieran a los empleados públicos cubiertos por la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, otras licencias con sueldo adicionales a las aquí enumeradas, o se aumentara en forma alguna el beneficio de la licencia aquí reconocida, las licencias aquí acordadas se ajustará, a lo dispuesto mediante legislación.

Sección 1 Licencia con Fines Judiciales.



Inciso 1-1 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, tendrá derecho a disfrutar de esta licencia por el tiempo que estuviere ausente del trabajo con motivo de tales citaciones. En caso de recibir una citación para jurado, el empleado deberá informarlo al Tribunal para que proceda de acuerdo al derecho aplicable. De no ser excusado se procederá con licencia judicial con paga por el tiempo que preste servicio.

Inciso 1-2 Todo empleado citado oficialmente como testigo por un Tribunal de Justicia, Fiscal u organismo administrativo gubernamental, en beneficio del Gobierno en cualquier acción en que el Gobierno sea parte, y el empleado no tenga un interés personal en la acción correspondiente; o cuando el empleado comparezca como demandado en su carácter oficial, tendrá derecho a disfrutar esta licencia por el tiempo que estuviera ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones, sin que se le deduzca de su paga o de su licencia de vacaciones.

Inciso 1-3 No tendrán derecho a esta licencia los empleados que sean citados para comparecer como acusados o como parte interesada ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscal u organismo administrativo gubernamental. Por parte interesada se entenderá la situación en que comparecen en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, tales como demandado o demandante en una acción civil, peticionario o interventor en una de acción civil o

administrativa. A estos empleados se les descontará de su tiempo compensatorio o con su licencia de vacaciones en el tiempo que estuviesen ausentes de su trabajo con motivo de tales citaciones.

Inciso 1-4 Aquellos empleados que sirvan como jurado no tendrán que rembolsarle a El Departamento el pago que recibirá por los servicios de jurado, ni se le reducirá el importe de la misma del sueldo que devenga en El Departamento.

Inciso 1-5 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 2 Licencia para Fines Fúnebres.

Inciso 2-1 El Departamento concederá a todo miembro de la Unidad Apropiada cubierto por el Convenio una licencia funeral de dos (2) días laborables sin cargo a ninguna licencia o descuento de salario y tres (3) días, con cargo a licencias por tiempo compensatorio en primer lugar y a vacaciones acumuladas en segundo lugar o descuento de su salario, a partir de la fecha de fallecimiento de cualquiera de sus padres (biológicos o adoptivos), cónyuge, hijos (biológicos o adoptivos), o menor bajo su custodia.



Inciso 2-2 En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropiada cubierto por el Convenio tendrá el derecho a utilizar cinco (5) días laborables adicionales, de licencias compensatorias o regulares en este orden, para asistir a los funerales si estos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico.

Inciso 2-3 El empleado presentará el certificado de defunción correspondiente o evidencia correspondiente, tales como certificación de servicio fúnebre prestado, esquela o tarjeta de la funeraria o algún otro documento que sirva como evidencia.

Sección 3 Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en Casos de Desastres.

Inciso 3-1 El Departamento concederá una licencia con paga a todo miembro de la Unidad Apropiada que preste servicios voluntarios a los cuerpos de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Administración de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares.

Inciso 3-2 Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter a El Departamento lo siguiente:

- 
- 
- 1) Evidencia oficial de que pertenece a los cuerpos voluntarios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Administración de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares.
 - 2) En el caso en que el empleado no pertenezca a una de las organizaciones mencionadas, pero que por razón de la emergencia se integre a una de ellas en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a El Departamento certificación acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual sirvió.

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

Inciso 3-4 Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y/o agencias similares.

Sección 4 Licencia con Paga para Vacunar a los (las) Hijos(as).

Inciso 4-1 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(as).

Inciso 4-2 La licencia se extenderá hasta un máximo de dos (2) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, cada vez que sea necesaria la vacunación, según se indica en la tarjeta o certificado de inmunización del (de la) hijo(a) o menores bajo su custodia legal.

Inciso 4-3 Cuando ambos padres seán miembros de la Unidad Apropiada de este Convenio, esta licencia aplicará a ambos, disponiéndose que no se utilizará simultáneamente. Salvo situaciones extraordinarias que requieran la presencia de ambos padres o custodios legales.

Inciso 4-4 El empleado deberá presentar la correspondiente certificación que incluya la fecha.

Inciso 4-5 Para ser acreedor de esta licencia, el empleado debe de integrarse el mismo día de efectuarse la vacunación, o en su lugar que el empleado solicite que se le acredite el tiempo excedente de su licencia compensatoria o regular.

PS

Sección 5 Licencia por Tiempo para Visitar Instituciones Educativas.

afca

Inciso 5-1 El Departamento concederá tiempo laborable a los empleados cuando comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos(as) o menores bajo su custodia legal para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar.

*su
ECS*

Inciso 5-2 El Departamento concederá a todo empleado miembro de la Unidad Apropiable en coordinación con su supervisor, sin reducción de su paga o de sus balances de licencias, dos (2) horas de su jornada de trabajo, al principio y al final durante cada semestre escolar, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, durante cada semestre escolar, para que comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos(as) o menores bajo su custodia legal, para indagar sobre su conducta, aprovechamiento escolar. De excederse el empleado del término concedido, se adjudicará dicho tiempo a su tiempo compensatorio acumulado de no tener balance suficiente de su tiempo compensatorio se le descontará de su licencia regular.

Inciso 5-3 En aquellos casos en que los hijos estén matriculados en Programas de Educación Especial, esta licencia será de dos (2) horas laborables adicionales, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, durante cada semestre escolar, e incluirá el acompañar al (los) estudiantes a citas relacionadas. De excederse el empleado del término concedido, se adjudicará dicho tiempo a su tiempo compensatorio acumulado de no tener balance suficiente de su tiempo compensatorio se le descontará de su licencia regular.

Inciso 5-4 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.

Inciso 5-5 Cuando ambos padres sean miembros de la Unidad Apropiable de este Convenio, esta licencia aplicará a ambos, disponiéndose que no se utilizará simultáneamente. Salvo situaciones extraordinarias que requieran la presencia de ambos padres o custodios legales.

Sección 6 Licencia con Paga para Donar Sangre.

Inciso 6-1 El Departamento reconoce la importancia de la donación de sangre como una aportación social. Mantener abastos de sangre podría ser la diferencia entre la vida y la muerte.

RS

Inciso 6-2 El Departamento concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropriada, que así lo soliciten, para donar sangre y registrarse como donante potencial de médula ósea.

APC

Inciso 6-3 La licencia será hasta un máximo de cuatro (4) horas laborables al año.

JM

Inciso 6-4 El empleado tiene que presentar la evidencia correspondiente de que donó sangre y el tiempo que permaneció en la sangría y registrándose como donante potencial de medula ósea.

Sección 7 Licencia para la Representación del País.

ACS

Inciso 7-1 El Departamento observará las reglamentaciones aplicables a este tipo de licencia bajo las leyes y reglamentaciones vigentes.

Inciso 7-2 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.

Inciso 7-3 La licencia se extenderá por el período que comprenda dicha representación, incluyendo el período de tiempo que requiera el viaje de ida y vuelta para asistir a la actividad.

Inciso 7-4 La licencia será aprobada por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado.

Inciso 7-5 Todo empleado para concederle esta licencia, debe presentar a El Departamento, el documento certificado que le acredite para representar a Puerto Rico, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando.

Sección 8 Licencia Deportiva.

Inciso 8-1 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 o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas competentes.

Inciso 8-2 El Departamento reconocerá que los empleados deportistas disfrutarán de una licencia deportiva especial de hasta quince (15) días laborables por año. Estos días serán acumulables,

hasta un máximo de treinta (30) días, según dispone la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada.

afa
JM
Inciso 8-3 Todo empleado para concederle esta licencia, debe de presentar a El Departamento, el documento certificado, suscrito por un representante autorizado de una de las federaciones adscritas al Comité Olímpico de Puerto Rico, que le acredite para representar a Puerto Rico, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando.

Inciso 8-4 Dicha licencia será aprobada por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado.

Sección 9 Licencia para la Renovación de Licencia de Conducir.

ALS
Inciso 9-1 Todo empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio podrán utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, para renovar su licencia de conducir, según lo dispone la ley.

Inciso 9-2 Para hacer uso de este beneficio, el empleado (a) deberá presentar la evidencia acreditativa de haber estado realizando las gestiones necesarias a su supervisor inmediato.

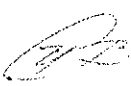

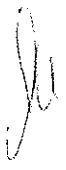

ARTÍCULO XXXVII.

LICENCIAS SIN SUELDO

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

Sección 1 Licencia Sin Sueldo.

- [Handwritten signatures: "C. A.", "A. A.", "J. A.", "G. A."]*
- Inciso 1-1. La licencia sin sueldo podrá concederse a un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por el presente Convenio. 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.
- Inciso 1-2. La Autoridad Nominadora evaluará la solicitud de obtener licencias sin sueldo a los miembros de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que lo soliciten por escrito.
- Inciso 1-3. Las licencias sin sueldo en general podrán concederse por un espacio de tiempo de un año consecutivo, renovable cada seis (6) meses.
- Inciso 1-4. Las licencias sin sueldo se concederán, sin limitarse, para fines: enfermedad, sindicales y educativas. Algunos propósitos, sin limitarnos a estos, son los siguientes:
- 1) Prestación de servicio en otras agencias del gobierno.
 - 2) Para proteger el estatus o derechos de un empleado (reclamación de incapacidad al Sistema de Retiro, mantener tratamiento médico en la Corporación de Fondo de Seguro del Estado, entre otros).
 - 3) A la madre, luego del nacimiento de un hijo.
 - 4) Para cuidar hijos, menores bajo su custodia o tutela, padres, madres, cónyuges, suegros(a) por razones de impedimentos o enfermedad, cuando ocurra un alumbramiento y tramitar adopción o crianza.
- Inciso 1-5. Las licencias sin sueldo se extenderán, sin limitarse, considerando prioritario los siguientes casos:
- 1) Mayor capacitación del empleado.
 - 2) Protección o mejoramiento de la salud del empleado.
 - 3) Necesidad de retener al empleado para beneficio de la Agencia.

- 
- 
- 
- 
- 4) Ayuda a promover un programa de gobierno.
 - 5) Cuando continuar prestando servicios en otra agencia redundante en beneficio del interés público.
 - 6) Cuando está pendiente una determinación final de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en caso de un accidente ocupacional.
 - 7) Cuando está pendiente una determinación final del Sistema de Retiro.
 - 8) Para ocupar un cargo público electivo, excepto Asambleístas.

Inciso 1-6 Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo continuarán acumulando antigüedad durante el período, para los efectos de traslados, ascensos y/o cesantías. El empleado coordinará con el representante del Departamento el pago por las aportaciones dejadas de pagar al Sistema de Retiro, conforme a las disposiciones de ley.

Sección 2 Los empleados en disfrute de Licencia Sin Sueldo, al terminar la misma se reintegrarán a su puesto y sueldo que le corresponda, garantizando los aumentos que se concedan durante el periodo que disfrutó la licencia.

Sección 3 Licencia por Enfermedad Prolongada.

Inciso 3-1 En caso de que un empleado miembro de la Unidad Apropiaada 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 (a) cualificará para la cesión de días de licencia de vacaciones acumulada por parte de sus compañeros(as) de trabajo, según lo establecen las leyes vigentes, y lo dispuesto en este Convenio Colectivo en la sección sobre cesión de días de licencia. De persistir la condición luego de agotado el tiempo cedido, El Departamento le podrá conceder 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. Según lo establecido en este Convenio.

Inciso 3-2 Cuando el empleado sea acreedor de los derechos concedidos por la Ley ADA se procederá conforme a la ley. El empleado deberá presentar evidencia de su condición.

ARTÍCULO XXXVIII.

LICENCIA PARA ESTUDIOS

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

Sección 1 Licencia con Sueldo para Estudios.





Inciso 1-1 Se podrá conceder licencia con sueldo para estudios a los empleados miembros de la Unidad Apropíada, de acuerdo a las necesidades del servicio y a la reglamentación vigente. Al concederse licencias con sueldo se tomarán medidas para que no se afecte el servicio.


Inciso 1-2 Los beneficiados con licencias con sueldo para estudios formalizarán un acuerdo con El Departamento comprometiéndose a trabajar por un tiempo igual al doble de tiempo de estudios.

Inciso 1-3 Los requisitos de elegibilidad serán los que determine el Secretario del DCR o su representante autorizado, de acuerdo con la clase de estudios y las necesidades del servicio. Los empleados que soliciten este tipo de licencia deberán estar rindiendo servicios satisfactorios en el momento de concederse la misma. Además, el empleado deberá estar admitido o realizando estudios a nivel universitario conducente a un grado asociado, bachillerato, maestría o doctorado en una institución educativa acreditada.

Inciso 1-4 La selección de candidatos para licencias para estudios estará basada en el mérito. Para dicha selección se utilizarán los siguientes criterios como sean aplicables:

- a) Preparación académica básica e índice académico requerido.
- b) Experiencia, si fuere requerida, para fines de los estudios.
- c) Funciones que ha de desempeñar la persona.
- d) En qué medida el adiestramiento capacitará al candidato para desempeñar las funciones con mayor eficiencia o para progresar en El Departamento.
- e) Contribución del adiestramiento al desarrollo efectivo de los programas del El Departamento.





Inciso 1-5 Se concederá licencia con sueldo para cursar estudios solamente en universidades acreditadas por el Consejo de Educación Superior, o en universidades o instituciones aprobadas por la Oficina de Recursos Humanos, en aquellos casos en que no exista un organismo oficial con autoridad para hacer el reconocimiento.


Inciso 1-6 Los empleados en uso de licencia con sueldo para estudios recibirán el sueldo total o parcial, tomando en consideración los costos de los estudios, la situación económica de los empleados y la mejor utilización de los fondos públicos. En adición al sueldo que se determina para cada uso, también podrá autorizarse, siguiendo los mismos criterios, el pago del derecho de matrícula (cuotas de construcción y graduación), cuotas de estudios, gastos de viaje, libros y materiales y gastos generales ocasionados al empleado por su condición de estudiante.


Inciso 1-7 Los empleados a quienes se les concede licencia con sueldo para estudios formalizarán un acuerdo con El Departamento comprometiéndose a servir por el doble del tiempo de los estudios, una vez terminados los mismos. Los beneficiarios de esta licencia cuyos servicios no sean requeridos dentro de un término de seis (6) meses a partir de la fecha de la terminación de los estudios, quedarán relevados de este compromiso; e igualmente quedarán relevados de su obligación si durante el período de servicios por el cual se han comprometido son objeto de una cesantía y no se requieren sus servicios nuevamente dentro de un período de seis (6) meses siguientes a la fecha de la cesantía.

Inciso 1-8 En caso de que cualquier empleado a quien se le concede licencia para estudios necesite continuar estudios después del período estipulado en el acuerdo entre las partes, deberá notificarlo por escrito al Secretario del DCR o su representante autorizado por lo menos con sesenta (60) días de antelación a la terminación del mencionado período e incluirá evidencia que justifique la extensión del contrato. El Secretario del DCR o su representante autorizado, si lo creyese conveniente, podrá prorrogar la duración de la licencia mediante notificación que se hará formar parte del contrato.

Inciso 1-9 Todo cambio de institución o alteración en el programa de estudios autorizados mediante licencia para estudios, estará sujeto a la aprobación del Secretario del DCR o su representante autorizado.



Inciso 1-10 Será responsabilidad de cada empleado a quien se le concede licencia para estudios someter a El Departamento evidencia de su aprovechamiento académico al final de cada período lectivo. Al participar del programa, dicho empleado consiente a que el Secretario del DCR o su representante autorizado pueda requerir de la universidad o institución correspondiente informes sobre el programa de estudios, notas, conducta, asistencia y cualquier otra información que estime conveniente en relación con el empleado en disfrute de licencia para estudios.



Inciso 1-11 Todo empleado a quien se le concede licencia para estudios que no cumpla con la obligación contraída de prestar servicios a El Departamento después de concluir sus estudios, vendrá obligado a rembolsar al Secretario de Hacienda, la cantidad total desembolsada por El Departamento por concepto de la licencia para estudios, más los intereses de tipo legal desde el momento en que fueron desembolsados los fondos; o la parte proporcional de la misma computada de acuerdo con la proporción de la obligación contraída que no haya cumplido el empleado. La cobranza se efectuará en cualquier tiempo, de conformidad con el procedimiento legal en vigor en relación con las reclamaciones a favor del Gobierno de Puerto Rico. Además de rembolsar la cantidad invertida en la licencia, según se indica anteriormente, el empleado será inelegible para prestar servicios en El Departamento por tiempo igual al triple del tiempo de estudios, a menos se le exima de tal obligación conforme lo dispuesto en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, en su sección 6.5 inciso 5.9.

Inciso 1-12 En todo caso en que se cancele una licencia para estudios por razones ajenas al control del empleado beneficiario, se relevará a éste de toda obligación y responsabilidad. Si la cancelación de licencia hubiese sido motivada por razones controlables por el empleado, el Secretario del DCR o su representante autorizado tendrá discreción para, previo el estudio de los méritos de cada caso, determinar si fija algún grado de obligación o responsabilidad en el empleado.

Inciso 1-13 Durante el disfrute de licencia para estudios los empleados no acumularán licencia de vacaciones ni licencia por enfermedad.

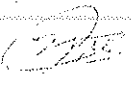
Sección 2 Licencia Sin Sueldo para Estudios.


- ASL*
- ASL*
- XII*
el 5
- Inciso 2-1 Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio podrán solicitar una licencia sin sueldo para estudios y así posibilitar su mejoramiento profesional, personal o funcional.
- Inciso 2-2 La licencia puede ser de un período de un (1) año prorrogable, sujeto a la discreción de la Autoridad Nominadora.
- Inciso 2-3 Se podrá regresar al servicio antes de vencer la licencia, notificando por escrito el re-ingreso.
- Inciso 2-4 El Departamento estudiará y determinará si procede la concesión de la licencia solicitada. El Departamento le informará al empleado su decisión no más tarde de treinta (30) días calendarios antes de la fecha en que se pida se haga efectiva la licencia solicitada.
- Inciso 2-5 Todo empleado en disfrute de Licencia Sin Sueldo para Estudios se reintegrará a su puesto y sueldo que le corresponda, garantizando los aumentos que se concedan durante el periodo que disfrutó la licencia y presentará evidencia de sus estudios al terminar los mismos.


ARTÍCULO XXXIX.


DESARROLLO DE PERSONAL Y OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012


Sección 1 La Autoridad Nominadora elaborará un plan anual de adiestramientos, capacitación y desarrollo profesional del personal para todos los empleados miembros de la Unidad Apropiaada, basado en un estudio de necesidades y prioridades.


Sección 2 La Autoridad Nominadora se compromete a mantener en archivo, un historial de adiestramientos y capacitación profesional de cada empleado, de manera que pueda utilizarse para tomar decisiones relativas o en ascensos, traslados, asignaciones de trabajo, evaluaciones, adiestramientos, otras acciones de personal compatibles con el principio de mérito.


Sección 3 La Agencia anunciará a los empleados miembros de la Unidad Apropiaada las oportunidades de becas, licencias con o sin sueldo para estudios, seminarios o cursos de corta o larga duración, y oportunidades de paga de matrícula, pasantías e intercambios de personal en y entre Puerto Rico y el exterior.


Sección 4 El tiempo utilizado en aquellos cursos y/o adiestramientos que se les requiera al empleado miembro de la Unidad Apropiaada y cuya participación sea compulsoria y requerida por la Agencia o por ley para realizar las funciones de su puesto, será considerado como asunto oficial y no se le descontará de su salario o licencias acumuladas.




Sección 5 El Departamento podrá coordinar y solicitar al Departamento de Justicia los adiestramientos necesarios del Sistema de Información de Justicia Criminal (SJIC); "National Crime Information Center" (NCIC); "Vehicle and Driver Information System" (VADIS/DAVID); la Oficina de Administración de Tribunales (OAT); y cualesquiera otros sistemas de información análogos, a aquellos empleados miembros de la Unidad Apropiaada que sus funciones se relacionen a la evaluación e investigación. Nada de lo aquí acordado comprometerá a terceros que no sean parte de este Convenio. Mientras no se provean estos adiestramientos no se le requerirá al personal de la Unidad Apropiaada a utilizar el sistema.

Sección 6 El Departamento proveerá el adiestramiento correspondiente de uso y manejo de armas de fuego a los empleados miembros de la Unidad Apropiaada que se les requiera para realizar sus funciones la portación y uso de armas de fuego.

ARTÍCULO XL.

COLEGIACIÓN DE LOS TRABAJADORES SOCIALES

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

Sección 1

La Agencia pagará el importe de la cuota anual de renovación de las licencias y/o colegiaciones compulsorias a todo empleado miembro de la Unidad Apropiaada que requiera licencia vigente para realizar sus funciones. Las siguientes normas regirán para la adjudicación de este beneficio:

Inciso 1-1. Dicho reembolso será tramitado tan pronto el empleado suministre evidencia del gasto incurrido para dicha renovación. Dicha evidencia tendrá que presentarse en un periodo no mayor de treinta (30) días calendarios a partir de la fecha en que incurrió en el gasto.

Inciso 1-2. Que ocupe un puesto o clasificación de carrera que requiera que se actualice la licencia y colegiación del Trabajador Social miembro de la Unidad Apropiaada de este Convenio,

Inciso 1-3. Esto será efectivo a partir de la firma de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XLI.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

FIRMADO 15 DE MARZO DE 2012

- [Handwritten signature]*
- [Handwritten signature]*
- [Handwritten signature]*
- [Handwritten signature]*
- Sección 1** El Departamento y La Unión se comprometen a velar por el fiel cumplimiento de las leyes, reglamentos, tanto federales como locales, relacionadas con la Salud y Seguridad en el Trabajo aplicables en el Departamento, con el fin de establecer condiciones seguras para proteger a los empleados contra accidentes del trabajo. El Departamento cumplirá con las disposiciones aplicables de las leyes y reglamentos nacionales y federales administrados por el Departamento de Salud de Puerto Rico, OSHO, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y otras agencias, respecto a facilidades y condiciones de trabajo.
- Sección 2** El Departamento reconoce el derecho a la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y el derecho de todo trabajador contra riesgos a su salud e integridad personal en el trabajo o empleo.
- Sección 3** El Departamento tomará las medidas de seguridad necesaria e indispensable para la prevención de accidentes del trabajo. Además proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por ley o la reglamentación vigente que sean necesarios para que los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.
- Sección 4** El Departamento mantendrá los vehículos oficiales en buen estado de funcionamiento. Si un vehículo no reúne los requisitos de salud y seguridad, no se podrá obligar al empleado (a) a utilizar el mismo.
- Sección 5** El Departamento se asegurará que se corrija cualquier desperfecto o deficiencia en las estructuras o edificio donde se ubiquen sus oficinas, que afecte la salud y seguridad de los empleados, luego de la determinación del Departamento del Trabajo.
- Sección 6** El Departamento ni sus representantes le requerirán a ningún empleado cubierto por este Convenio 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** El Departamento proveerá, en cada centro de trabajo, un botiquín de primeros auxilios que cumpla con las normas establecida por las autoridades concernidas. El mismo debe de estar siempre al día, El Departamento suministrará los provisiones de los artículos utilizados.
- Sección 8** El Departamento deberá coordinar las gestiones necesarias para cuando se vayan a realizar labores en el (los) Centro(s) de Trabajo que se requiera pintar, encerar los pisos, uso de detergentes, etc., que dicha acción se realice

en horas no laborables de ser posible, para que no se afecte la salud de los empleados.

afca

Sección 9 El Departamento diseñará y tendrá visible un diagrama de plan de emergencia y de desalojo en cada Centro de Trabajo y en la Oficina Central. Además, cumplirá con las disposiciones y criterios con el Departamento de Bomberos.

Sección 10 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.

*Sti
CCS*

Sección 11 Cualquier empleado incluido en la Unidad Apropiaada al que se le asigne deberes que razonablemente crea que puedan poner en peligro su salud y seguridad, notificará al supervisor de la situación y podrá llenar un reporte de condiciones de trabajo inseguras. Si el supervisor no puede resolver el problema sobre las condiciones de trabajo inseguras, pospondrá la asignación de deberes y referirá el asunto al Jefe de la Agencia o su representante autorizado.

Sección 12 Cualquier medida de prevención de problema de salud y seguridad que el patrono adopte en beneficio de otros empleados será también de aplicación a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo siempre y cuando vayan dirigidos a atender los mismos riesgos.

Sección 13 Vacunación para los Empleados Miembros de la Unidad Apropiaada.

Inciso 13-1 El Departamento administrará, libre de costos, vacunas contra Hepatitis B, a empleados de nuevo ingreso que trabajen en áreas de riesgo o de contacto directo con confinados, imputados o víctimas.

Sección 14 CONDICIONES Y FACILIDADES DE TRABAJO

Inciso 14-1 El Departamento mantendrá disponible agua potable a sus empleados en sus Centros de Trabajo.

Inciso 14-2 El Departamento dará acceso a las áreas de descanso disponibles para otras unidades de trabajo para el DCR a aquellos empleados de la Unidad Especializada de Investigaciones y Arrestos (UEIA) que trabajen horarios extendidos o que por necesidades de servicio se les requiera pernoctar, que incluya: facilidades para aseo personal y descanso. El Departamento no queda obligado a sustituir las facilidades que sean utilizadas para estos propósitos y que por necesidades de la Agencia dicho espacio sea utilizado para otros fines.

Inciso 14-3 **Interrupción de Servicios:**

- 1) En caso de interrupción parcial o completa del sistema de energía eléctrica y/o aires acondicionados, El Departamento autorizará la salida del personal afectado siguiendo el siguiente proceso:
- a) Previo al disfrute del periodo de tomar alimento: El Departamento autorizará la salida inmediata del personal afectado después de haber pasado dos (2) horas desde que comenzó la interrupción del servicio, sin cargo a licencia alguna. El personal deberá reportarse a su área de trabajo luego del disfrute de su periodo de tomar alimento.
 - b) Posterior al periodo de tomar alimento: Si continúa la interrupción del servicio el personal afectado será despachado sin cargo a licencia alguna. El Departamento autorizará la salida inmediata del personal afectado después de haber pasado dos (2) horas desde que comenzó la interrupción del servicio, sin cargo a licencia alguna, si la interrupción surgiera posterior al periodo de tomar alimento.
- 2) De existir un área disponible en la cual se pueda razonablemente realizar las funciones del personal, éste será reubicado temporeramente a dicha área, hasta que se normalice la situación. Cuando las facilidades dependan de la Administración de Tribunales se aplicará la medida que adopte el Tribunal.

Inciso 14-4 El Departamento realizará las gestiones necesarias para facilitar estacionamiento, libre de costo, a los empleados. Esto no obligará al Departamento a proveer estacionamiento donde no existan espacios disponibles.

Inciso 14-5 El Departamento mantendrá disponible facilidades de servicios sanitarios para los empleados. Además, proveerá abastos de agua para utilizarse en caso de la interrupción del servicio de agua.

ARTÍCULO XLII.

UNIFORMES

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

- afca*
- Sección 1** La Agencia proveerá a los miembros de la Unidad Apropriada que ejerzan funciones en la Unidad Especializada de Investigaciones y Arrestos (UEJA) el uniforme adecuado establecido en el reglamento de dicha Unidad.
- Ju.*
- Sección 2** El personal de la Unidad Apropriada que pertenezca a las clases de mantenimiento, seguridad y transportación, almacén y cualquier otra área cuya naturaleza requiera ropa especial de trabajo, el Departamento le proveerá los uniformes o ropa de trabajo correspondiente, incluyendo zapatos de seguridad y antideslizantes.
- ECG*
- Sección 3** Cualquier otro miembro de la Unidad Apropriada que entienda que los deberes de su clase y/o su puesto le requieran, por su salud y seguridad, el utilizar cualquier tipo de uniforme parcial o total, y que no se lo estén otorgando, podrá someter una querrela según el Procedimiento de Quejas y Agravios estipulados en este Convenio.
- Sección 4** Todo uniforme que se deteriore, rompa o se mutile mientras se realizan labores para la Agencia, será reemplazado sin costo alguno en un término no mayor de sesenta (60) días calendarios por la Agencia.

ARTÍCULO XLIII.

BENEFICIO DEL SEGURO CHOFERIL

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

AS
AB
Sección 1 Los miembros de la Unidad Apropriada a quienes le aplique, recibirán los beneficios provistos en la Ley 428 del 15 de mayo de 1950, Seguro Choferil, según ha sido enmendada.

AS
ES
Sección 2 El Departamento no le requerirá a aquellos empleados miembros de la Unidad Apropriada, a los cuales no se les requiera en sus funciones conducir un vehículo de motor, suscribirse al seguro choferil. No obstante, el empleado podrá acogerse voluntariamente al seguro choferil.

ARTÍCULO XLIV.

DIETA, MILLAJE Y ALOJAMIENTO

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

- [Handwritten initials]*
- Sección 1** La Agencia pagará la compensación de dieta, millaje y alojamiento en aquellos casos en que se le requiera a un empleado miembro de la Unidad Apropiable asistir a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo o tengan que salir de su jurisdicción de trabajo para ejercer sus funciones, según lo dispone el Reglamento sobre Gastos de Viaje y Viajes al Exterior del Departamento de Hacienda, para esos fines.
- [Handwritten initials]*
- Sección 2** La Agencia proveerá un vehículo oficial de motor a aquellos miembros de la Unidad Apropiable que, como parte de sus tareas regulares, tengan la obligación de realizar las mismas fuera de su centro de trabajo.
- [Handwritten initials]*
- Sección 3** Cuando la Agencia no tenga vehículo oficial disponible y se le requiera a un empleado miembro de la Unidad Apropiable que utilice su vehículo de motor privado para asuntos oficiales, se le autorizará mediante el formulario correspondiente.
- Sección 4** El pago de dietas a los miembros de la Unidad Apropiable, para pagos de desayuno, almuerzo, cena 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 establecida por los Reglamentos pertinentes del Departamento de Hacienda.
- Sección 5** En la eventualidad de que fuere enmendado el Reglamento de Gastos de Viaje del Departamento de Hacienda, las disposiciones de este Artículo se atemperaran a dichas enmiendas. Si por legislación o reglamento se concedieran aumentos al pago de millaje para los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm., 45, de 1998, según enmendada, que sean mayores a los convenidos en este Artículo, los aumentos aquí acordados se ajustarán a la cantidad dispuesta mediante legislación.
- Sección 6** Viajes que Requieren Alojamiento.
- Inciso 6-1 Los empleados miembros de la Unidad Apropiable representados por este Convenio que se les requiera viajar en asuntos oficiales en y fuera de Puerto Rico tendrán derecho al adelanto de los gastos de alojamiento cuando la actividad a realizar y/o participar se extienda por más de una noche. Según dispone el reglamento del departamento de Hacienda aplicable.

Re
afk

Inciso 6-2 En estadías de una noche el empleado tendrá derecho a recibir reembolso de gastos de alojamiento incurridos mediante la presentación de las evidencias correspondientes o una certificación al efecto. Según dispone el Reglamento del Departamento de Hacienda aplicable.

Si
cos

Sección 7 El reembolso de los gastos de dieta, millaje, peaje y alojamiento para los miembros de la Unidad Apropriada representados en este Convenio, se realizará mensualmente, en un término no mayor de treinta (30) días calendarios, a partir de la fecha en que el empleado radique su solicitud de reembolso.

ARTÍCULO XLV.

SALARIOS

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

- [Handwritten initials]*
- [Handwritten initials]*
- [Handwritten initials]*
- Sección 1** El 15 de enero de 2013, la Agencia solicitará a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) un aumento de salario de ciento veinticinco dólares (**\$125.00**) para el año fiscal 2013-2014, el mismo será efectivo el 1ro de julio de 2013; y un subsiguiente aumento de salario de ciento veinticinco dólares (**\$125.00**) para el año fiscal 2014-2015, el mismo sería efectivo el 1 de julio de 2014.
- Sección 2** Los aumentos anteriormente mencionados estarán sujetos a la previa autorización de la OGP, la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y las que se requerirán mediante ley u orden ejecutiva.
- Sección 3** La Agencia se compromete a solicitar y defender el presupuesto correspondiente para implementar cualquier aumento salarial según negociado y/o concedido por la Rama Ejecutiva o por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. A estos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que el aumento salarial aquí negociado dependerá de la aprobación de ésta. La Unión de igual manera se compromete a cabildear en los foros necesarios, por los aumentos anteriormente mencionados.
- Sección 4** Si la Agencia planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, no fuere autorizado por la OGP, o no fuere aprobado por la Asamblea Legislativa, será así notificado por escrito a la Unión. En dicho caso la Agencia no estaría obligado a sentarse a negociar. Sin embargo, la Unión cabildearía en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados. Si como resultado de este cabildeo la Unión obtuviera la aportación negociada, la misma será implantada por la Agencia. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada, las partes se sentarían a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.
- Sección 5** Las partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión Apelativa del Servicio Público. El laudo del Árbitro será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.
- Sección 6** La Unión reconoce el planteamiento de la Agencia que no cuentan con los recursos económicos necesarios para otorgar aumentos salariales durante el año fiscal 2012-2013, no obstante, si por legislación, concesión de la Rama Ejecutiva o alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico, antes o durante

del año 2012-2013, se concedieran aumentos salariales a los Empleados Públicos cubiertos por la Ley Núm. 45 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 esos efectos.

ARTÍCULO XLVI.

PLAN MÉDICO

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

Sección 1 Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Agencia otorgara los siguientes aumentos a la aportación existente para cubrir el costo del plan médico:

- A Las partes acuerdan que la aportación patronal para todos los miembros de la Unidad Apropiaada será de ciento cincuenta dólares **(\$150.00)**, efectiva el 1 de marzo de 2012.
- B Efectivo al 1 de julio de 2013 (Año fiscal 2013-14) la aportación al plan médico a los miembros de la Unidad Apropiaada será de ciento sesenta dólares **(\$160.00)**.
- C Efectivo al 1 de julio de 2014 (Año fiscal 2014-15) la aportación al plan médico a los miembros de la Unidad Apropiaada será de ciento setenta y cinco dólares **(\$175.00)**.

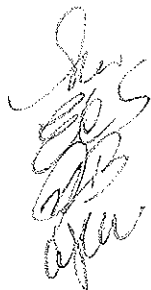
Sección 2 Los aumentos antes mencionados estarán sujetos a la previa autorización de la OGP, la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y las que se requerirán mediante ley u orden.

Sección 3 La Agencia se compromete a solicitar y defender el presupuesto correspondiente para implementar cualquier aumento a la aportación al plan médico según negociado y/o concedido por la Ramal Ejecutiva o por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. A estos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que el aumento salarial aquí negociado dependerá de la aprobación de ésta. La Unión de igual manera se compromete a cabildear en los foros necesarios, por los aumentos anteriormente mencionados.

Sección 4 Si la Agencia planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, no fuere autorizado por la OGP, o no fuere aprobado por la Asamblea Legislativa, será así notificado por escrito a la Unión. En dicho caso la Agencia no estaría obligado a sentarse a negociar. Sin embargo, la Unión cabildearía en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados. Si como resultado de este cabildeo la Unión obtuviera la aportación negociada, la misma será implantada por la Agencia. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada, las partes se sentarían a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.


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



Sección 6 Si por Legislación, concesión de la Rama Ejecutiva o alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico, se dispone aportaciones al plan médico para los empleados públicos en cantidades superiores a la convenida en este Artículo, los aumentos aquí acordados se ajustaran a los dispuestos mediante la legislación que se apruebe a estos efectos. Disponiéndose, que los aumentos acordados en este artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly 'S. S. S.', written vertically.

ARTÍCULO XLVII.

BONO DE NAVIDAD FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

 **Sección 1** Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Agencia concederá los aumentos al Bono de Navidad a los miembros de la Unidad Apropriada que cualifiquen, según se indica a continuación:

- 

- A Las Partes acuerdan que la aportación patronal para todos los miembros de la Unidad Apropriada será de mil doscientos dólares (**\$1,200.00**) pagaderos en o antes del 15 de diciembre de 2012.
 - B En o antes del 15 de diciembre de 2013 la aportación patronal a los miembros de la Unidad Apropriada será de mil trescientos dólares (**\$1,300.00**).
 - C En o antes del 15 de diciembre de 2014 la aportación patronal a los miembros de la Unidad Apropriada será de mil cuatrocientos dólares (**\$1,400.00**).

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

Sección 3 La Agencia solicitará y defenderá el presupuesto correspondiente para implementar las asignaciones aquí pactadas. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que las asignaciones aquí descritas dependerán de ésta.


Sección 4 Si por legislación, concesión de la Rama Ejecutiva o alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico, se concedieran aumentos a los bonos de navidad a los Empleados Públicos cubiertos por la Ley Núm. 45 de 1998, según enmendada, se ajustarán a los dispuestos mediante legislación que se apruebe a esos efectos. Disponiéndose, que los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.


Sección 5 Si la Agencia planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, las partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión Apelativa del Servicio Público. El laudo del Árbitro será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.


ARTÍCULO XLVIII.

BONO DE VERANO

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

 **Sección 1** Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Agencia otorgará un Bono de Verano a los miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo que cualifiquen, según se indica a continuación:

 A Doscientos dólares (**\$200.00**) de Bono de Verano efectivos al 1 de julio de 2013.

 B Doscientos cincuenta dólares (**\$250.00**) de Bono de Verano efectivos al 1 de julio de 2014.

Sección 2 Las bonificaciones anteriormente mencionadas estarán sujetas a la previa autorización de la OGP, la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y las que se requieran mediante ley u orden ejecutiva.

Sección 3 La Agencia solicitará y defenderá el presupuesto correspondiente para implementar las asignaciones aquí pactadas. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que las asignaciones aquí descritas dependerán de ésta.

Sección 4 Si por legislación, concesión de la Rama Ejecutiva o alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico, se concedieran aumentos a los bonos de verano a los Empleados Públicos cubiertos por la Ley Núm. 45 de 1998, según enmendada, se ajustarán a los dispuestos mediante legislación que se apruebe a esos efectos. Disponiéndose, que los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

Sección 5 Si la Agencia planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, las partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión Apelativa del Servicio Público. El laudo del Árbitro será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.

ARTÍCULO XLIX.

BONO RATIFICACIÓN

FIRMADA EL 9 DE FEBRERO DE 2012

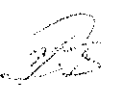

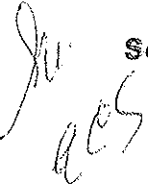
FE
AKL
Ju.
PCS

Sección 1 Antes del 30 de junio de 2012, se les otorgará un bono a todos los miembros de la Unidad Apropriada, que a la firma del presente Convenio Colectivo estén prestando servicios para la Agencia como funcionarios en propiedad de la OSAJ, en puestos de carrera y que estén devengando salario por ello. Este bono no será recurrente y estará sujeto a las deducciones mandatorias de ley. La cantidad incluida en este bono será de doscientos dólares (**\$200.00**).

ARTÍCULO L.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

- 

- Sección 1** Se establecerá un Programa para incentivar a los empleados utilizando los criterios de productividad, eficiencia y calidad del trabajo conforme a unas metas organizacionales que serán establecidas por la Agencia, en su totalidad o por las distintas áreas de trabajo. Estas metas serán notificadas a los empleados en cada unidad de trabajo.
- 
- Sección 2** El Departamento pagará a los empleados en cada unidad de trabajo una bonificación bajo estos criterios correspondientes al grado de cumplimiento de las metas establecidas para dicha área de trabajo o la totalidad de la Agencia, la que aplique.
- Sección 3** En un término de treinta (30) días a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo las partes se reunirán para evaluar y trazar las metas a alcanzar en la Agencia o sus distintas unidades de trabajo. Las mismas serán notificadas al personal no más tarde del 28 de febrero de 2008.
- Sección 4** Una vez evaluado el cumplimiento de las metas las Partes se reunirán para establecer la correspondiente distribución de estos incentivos, las Partes establecerán un plan de trabajo para pagar estos incentivos en febrero de cada año fiscal.

ARTÍCULO LI.

PAGO POR LABOR INTERINA FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

- [Handwritten signature]*
- [Handwritten signature]*
- [Handwritten signature]*
- [Handwritten signature]*
- Sección 1** Cuando a un empleado se le requiera realizar funciones de supervisor o administrador, tendrá derecho a recibir un diferencial en sueldo equivalente al menos un (1) paso en la escala salarial del empleado o cien (\$100.00) dólares mensuales, el que sea mayor. La persona designada para realizar la labor interina deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto que ocupará interinamente.
- Sección 2** El Departamento compensará la función interina, si el empleado se ha desempeñado en dicha posición por un termino interrumpido de treinta (30) días calendario o más.
- Sección 3** Una vez el empleado deje de efectuar labor interina se le discontinuará el pago de la cantidad asignada por dicha labor. El pago de la labor interina se efectuará no más tarde de treinta (30) días calendario, conforme a lo establecido por ley.
- Sección 4** Aquellos empleados que hayan participado realizando labor interina se les convalidará el tiempo durante el que hayan realizado la misma como parte de la evaluación de los requisitos de preparación y experiencia, a los fines de que puedan competir para puestos similares en ascenso.

ARTÍCULO LII.

COMPENSACIÓN POR PLAZAS VACANTES

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

AKG
AKG
Ju
CCS

Sección 1 En caso de que la Agencia suprima o elimine plazas o empleos, someterá a La Unión los documentos y cifras que acrediten el dinero economizado por dicho concepto. La Agencia podrá utilizar hasta setenta y cinco (75%) por ciento de los sueldos sobrantes para mejorar las condiciones de trabajo y las compensaciones de los empleados de la Agencia, según dispone la Ley Núm. 45, 1998, según enmendada.

ARTÍCULO LIII.

CUIDO DE NIÑOS(AS)
FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

AB
Sección 1 Según lo dispuestos por la ley, la Agencia proveerá facilidades adecuadas para el cuidado de niños(as) en edad preescolar para los hijos(as) de los miembros de la Unidad Apropiada.


AKC
Sección 2 En aquellos lugares donde no se haya establecido un Centro de Cuido, la Agencia podrá, a su opción:

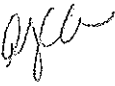
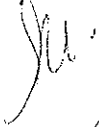

Ju
CS
Inciso 2-1 Gestionar con otra Agencia, Instrumentalizador o Departamento de Gobierno, que tenga un Centro de Cuido cercano, el que reciba y cuide los niños(as) en edad preescolar de los miembros de la Unidad Apropiada.

Inciso 2-2 La Agencia pagará la cantidad de cincuenta dólares **(\$50.00)** mensuales, a través de reembolsos, a cada miembro de la Unidad Apropiada por cada niño(a) que tenga en edad preescolar, para ayudar a sufragar los gastos de cuidado infantil.

ARTÍCULO LIV.

BENEFICIOS DE JUBILACIÓN FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

 **Sección 1** La Agencia concederá a los empleados en proceso de jubilación, tiempo oficial sin cargo a ninguna licencia, para acudir a las citas con su Coordinador de Retiro, seis (6) meses previos a la fecha de su retiro. En aquellos casos que el empleado necesite acudir a su junta o sistema de retiro, la Agencia le concederá ese tiempo como asunto oficial, mediante la presentación del empleado de la evidencia de comparecencia.



 **Sección 2** La Agencia proveerá a La Unión una lista de los empleados que se hayan retirado y de los que han comenzado el proceso de jubilación, que incluya la posible fecha de efectividad de la misma, para que La Unión pueda ayudar a dichos miembros de la Unidad Apropriada en ese proceso. Esta lista se someterá dos (2) veces al año durante el mes de enero y julio.

ARTÍCULO LV.

RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

- [Handwritten signature]*
- Sección 1** La Autoridad Nominadora reconocerá los años de servicio público a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo.
- [Handwritten signature]*
- Sección 2** El reconocimiento se hará cada vez que un empleado cumpla cinco (5) años de servicio público. Es decir, cuando se cumplan cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) años por servicio, así consecutivamente.
- [Handwritten signature]*
- Sección 3** Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre con paga, sin descontarle de ninguna de sus licencias, a ser programado dentro de un término de quince (15) días a partir de la celebración del tiempo descrito. El empleado podrá señalar el día en consulta con su supervisor inmediato.
- [Handwritten signature]*

ARTÍCULO LVI.

PROGRAMA DE DETECCIÓN DE DROGAS

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

af
Sección 1 El Reglamento de Detección de Sustancias Controladas del 6 de julio del 2004, forma parte de este Convenio.

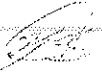

af
Sección 2 El Departamento tendrá disponible copia de dicho reglamento a todos los empleados miembros de la Unidad Apropriada, y entregará copia de las subsiguientes enmiendas que se realicen al reglamento por lo menos treinta (30) días de la fecha de su vigencia.

Ju. qcs

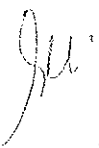
ARTÍCULO LVII.

AGRESIÓN FÍSICA Y/O VERBAL

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012


Sección 1 Definiciones

Agresión Física: Se entenderá como agresión el acto ejecutado por una persona que emplee fuerza o violencia contra otra persona para hacerle daño.



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


Sección 2



Cuando un miembro de la Unidad Apropriada sea agredido física y/o verbalmente en su área de trabajo, por un cliente, imputado, peticionario, familiar de éste o cualquier otro tipo de persona que visite el área de trabajo, se tomarán las siguientes medidas:

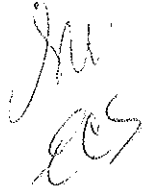
- A El Supervisor inmediato o Director de Área evaluará la posibilidad de notificar a la Policía de Puerto Rico tan pronto adviene en conocimiento del caso.
- B El Supervisor inmediato o Director de Área facilitará los trámites del empleado para recibir asistencia médica en la Corporación del Fondo del Estado, si esto fuese necesario y aplicable.
- C En casos en que la salud y/o seguridad física y/o emocional del miembro de la Unidad Apropriada se vea seriamente afectada, éste podrá ser referido al Programa de Ayuda al Empleado (PAE).
- D Esto no limitará que el empleado afectado o el Delegado realicen la querrela correspondiente, dándole copia de la misma al supervisor inmediato.

ARTÍCULO LVIII.

VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMESTICA Y DE DELITO

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

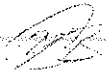




Sección 1 Las partes reconocen el Protocolo para el Manejo de Situación de Violencia Domestica en el Lugar de Trabajo, establecido por El Departamento, y la Ley Núm. 83 del 29 de julio de 1998, según enmendada, que crea la Oficina de Ayuda a Víctimas de Delito (OAVD) adscrito al Departamento de Justicia.


Sección 2 De este empleado necesitar días adicionales a los dispuesto en el Artículo sobre "Licencia de Enfermedad", Sección 4, Inciso 2.3, podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados en tiempo compensatorio, licencia por vacaciones o por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en las comparencias de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de genero. El empleado deberá presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditada de tal comparencia.

ARTÍCULO LIX.

DISPOSICIONES GENERALES

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

- 
- 
- 
- Sección 1** La Agencia solicitará al Departamento de Justicia para que se le provea representación legal a los miembros de la Unidad Apropiada, en casos civiles en que estén involucrados, por hechos relacionados con sus funciones oficiales, conforme a la ley vigente.
- Sección 2** La Agencia enviará simultáneamente a los Delegados copia fiel y exacta de todo documento escrito o electrónico (circulares, órdenes generales, órdenes administrativas, entre otras) que sean emitidas por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado dirigido al personal perteneciente a la Unidad Apropiada, específicamente aquellas que afecten los salarios y las condiciones de trabajo.
- Sección 3** Cuando un miembro de la Unidad Apropiada vaya a disfrutar de su periodo de vacaciones regulares, la Agencia podrá otorgar un periodo de cinco (5) días laborables, de ser necesario, para que pueda completar cualquier trabajo pendiente antes del disfrute de su licencia. Durante este tiempo no se asignará trabajo adicional que pueda causar un retraso en el disfrute de la licencia.
- Sección 4** De ocurrir que un empleado miembro de la Unidad Apropiada vaya a ser eliminado del sistema de depósito directo o transferencia electrónica, esta acción debe de ser notificada al empleado en un periodo de antelación de cinco (5) días laborables.
- Sección 5** De ser necesaria la deducción del salario del empleado por falta de balance, dicha acción se le notificará al empleado con cinco (5) días laborables de antelación.
- Sección 6** La Agencia podrá permitir en el uso de vestimenta civil, "jeans" o mahones, calzado atlético, además de un cambio de apariencia personal tales como: barbas, bigote, etc., a los miembros de la Unidad Apropiada que estén asignados directamente a trabajos investigativos, para mayor efectividad de las tareas y funciones, así como para proteger la seguridad de los mismos.
- Sección 7** El Departamento proveerá a la Unidad Especial de Investigaciones y Arrestos (UEIA), a sus Agentes de Investigación y Arrestos, vehículos oficiales debidamente equipados para las intervenciones y operativos en el campo.
- Sección 8** En la medida que sea posible el Departamento tomará las medidas administrativas necesarias y adecuadas para que en cada centro de trabajo se permita el uso de los estacionamientos, libre de costo, a los empleados miembros de la Unidad Apropiada. El Departamento se compromete a

AB
evaluar alternativas con el propósito de mejorar la disponibilidad y uso de estacionamientos en los centros de trabajo.

off
Sección 9

Si la Autoridad Nominadora determinase que por ahorro de la Agencia o cualquier otra causa no abrirán las facilidades para permitir que los empleados trabajen, se notificará oficialmente a los empleados.

Ju.
AS

ARTÍCULO LX.

PATRONO SUCESOR

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

AK
M
ACS
Sección 1

El Departamento no realizará acuerdo alguno que implique el advenimiento de un patrono sucesor sin antes acordar con este que habrá de reconocer al representante exclusivo vigente con todas las prerrogativas y derechos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico y el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO LXI.

DERECHOS A MINUTAS DE REUNIONES Y DE DOCUMENTACIÓN
REQUERIDA


FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012


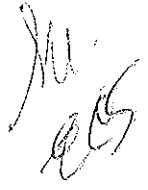
- afk*
- Sección 1** Cuando en los Centros de Trabajo se realicen reuniones generales en las que participen empleados de la Unidad Apropriada y se levante una minuta, se le proveerá copia de la misma, al Delegado de esa área, si así se solicita.
- Ju*
- Sección 2** El Departamento invita a utilizar los medios electrónicos como la Internet para obtener libre de costo la documentación disponible.
- qcs*
- Sección 3** Todo esto sin menoscabo a las normas fiscales adoptadas por el Departamento de Hacienda.

ARTÍCULO LXII.

SALVEDAD

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012 .

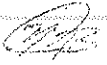
 **Sección 1** Cuando un Tribunal competente declare nula o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículos del presente Convenio Colectivo, esto no invalidará el resto de los acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo y estos continuarán vigentes, así como el Convenio Colectivo.


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

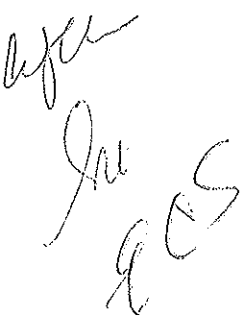
ARTÍCULO LXIII.

BONO DE PRODUCTIVIDAD Y ASISTENCIA (NUEVO)

FIRMADO EL 15 DE MARZO DE 2012



Sección 1 Basado en las normas de evaluación y asistencias vigentes a la firma de este Convenio, la Agencia otorgará un bono anual de productividad y asistencia perfecta a los miembros de la Unidad Apropriada según se indica a continuación:

- 
- A Las Partes acuerdan que la Agencia otorgará cincuenta dólares **(\$50.00)** a todos los miembros de la Unidad Apropriada que estén prestando servicios a la Agencia, en puestos de carrera y que estén devengando salario para ello por asistencia perfecta dentro del año natural. Se excluyen las ausencias por agotamiento de exceso de licencias, tiempo compensatorio o vacaciones regulares. Este beneficio deberá ser pagado en o antes del 31 de julio de 2013 y 2014 respectivamente.
- b) En caso de no aplicar para el inciso (a) la Agencia otorgará veinticinco dólares **(\$25.00)** a todos los miembros de la Unidad Apropriada que dentro del año natural se hayan ausentado hasta un máximo de cinco (5) días laborables. Se excluyen las ausencias por agotamiento de exceso de licencias, tiempo compensatorio o vacaciones regulares. Este beneficio deberá ser pagado en o antes del 31 de julio de 2013 y 2014 respectivamente.
- c) La Agencia otorgará cien dólares **(\$100.00)** como bono de productividad, basado en los formularios de evaluaciones vigentes a la firma de este Convenio de todos los miembros de la Unidad Apropriada. Para obtener dicho bono el empleado debe obtener tres puntos (3:00) o más en sus respectivas evaluaciones durante el año natural, según se dispone en este Convenio. A la ausencia de una o las evaluaciones la Agencia vendrá obligada a pagar el bono. Este beneficio deberá ser pagado en o antes del 31 de julio de 2013 y 2014 respectivamente.

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

Sección 3 La Agencia se compromete a solicitar y defender el presupuesto correspondiente para implementar las asignaciones aquí pactadas. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que las asignaciones aquí descritas dependerán de ésta.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Sección 4 Si la Agencia planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, las partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión Apelativa del Servicio Público. El laudo del Árbitro será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.

ARTÍCULO LXIV.

PLAN DE BENEFICIENCIA (NUEVO)


FIRMADO EL 15 DE MARZO DE 2012


- [Handwritten initials]*
- Sección 1** Pasados treinta (30) días luego de aprobadas y firmadas las cláusulas económicas del Convenio Colectivo, las partes se comprometen a negociar los términos y condiciones de este artículo. En caso de que se apruebe, el mismo quedará vigente a partir del 1 de julio de 2013.
- [Handwritten initials]*
- Sección 2** El beneficio anteriormente mencionado estará sujeto a la previa autorización de OGP, la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y las que se requieran mediante ley u orden ejecutiva.
- [Handwritten initials]*
- Sección 3** La Agencia se compromete a solicitar y defender el presupuesto correspondiente para implementar las asignaciones aquí pactadas. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que las asignaciones aquí descritas dependerán de ésta.
- Sección 4** Si la Agencia planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, las partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión Apelativa del Servicio Público. El laudo del Árbitro será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.



ARTÍCULO LXV.

PLAN DE REORGANIZACIÓN NÚM. 2 (NUEVO)

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

 **Sección 1** Las Partes han culminado una negociación de buena fe. Durante la misma se aprobó el Plan de Reorganización Núm. 2, de 21 de noviembre de 2011.

 **Sección 2** El mismo establece en su Artículo IX la transferencia de personal a la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio con todos los derechos adquiridos conforme a las leyes, normas y reglamentos que sean aplicables, así como los privilegios y obligaciones establecidos en las leyes.


 **Sección 3** Esto significa que pueden entrar a la Unidad Apropriada empleados con beneficios mayores a los que tienen actualmente los miembros de la Unidad Apropriada. Para evitar un disloque en los beneficios y derechos de los unionados y que estos sean uniformes, las Partes acuerdan reunirse, de así solicitarlo por escrito la Unión, para discutir los beneficios que tengan los empleados transferidos y que no estén disfrutando los miembros de la Unidad Apropriada. Esta reunión se realizara no mas tarde de treinta (30) días de su solicitud.

ARTÍCULO LXVI.

OTRAS DISPOSICIONES ESPECIALES

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

[Handwritten initials]
Sección 1 La Agencia se encargará de la reproducción del Convenio Colectivo y lo repartirá a todos los miembros de la unidad apropiada ahora y a todas las personas que en el futuro pasen a formar parte de ésta.

[Handwritten initials]
Sección 2 La Agencia conceder hasta un máximo de dos (2) horas laborables al año, sin cargo a ninguna licencia acumulada y con paga, para realizar los trámites necesarios con el fin de renovar la colegiación profesional de los empleados cubiertos por este Convenio, que así se le requiera para llevar a cabo sus funciones.

[Handwritten initials]

ARTÍCULO LXVII.

LICENCIA POR DESASTRES NATURALES

FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012





Sección 1

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



Sección 2

Si como resultado del desastre natural se suspenden los servicios esenciales, la Agencia tomará las medidas que correspondan para proteger la salud y seguridad de los empleados. En el caso, de aquellos centros de trabajos que continúen operando por la naturaleza de los servicios, la Agencia tomará las medidas correspondientes para que los servicios no se vean afectados. En estas situaciones se seguirá el Plan de Contingencia diseñado.

ARTÍCULO LXVIII.

LICENCIA PARA ATENDER ASUNTOS RELACIONADOS
CON PENSIÓN ALIMENTARIA
FIRMADA EL 15 DE MARZO DE 2012

ga
ga
ga
ga

Sección 1 Cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada a quien un Tribunal le haya concedido de su(s) hijo(s) menor(es) de edad, dispondrá de hasta seis (6) horas anuales sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, para comparecer ante el tribunal o las oficinas de la Administración para el Sustento de Menores (ASUME) con relación a reclamos o ajustes de la pensión alimentaria de sus hijos.

ARTÍCULO LXIX.

VIGENCIA

FIRMADA EL 21 DE MAYO DE 2012

Sección 1 Este Convenio tendrá vigencia de tres (3) años a partir de su firma y su ratificación por los integrantes representados de la Unidad Apropriadada. La vigencia se inicia a partir del día 21 de mayo de 2012 hasta el día 21 de mayo de 2015, ambas fechas incluidas.

Sección 2 El día 30 de abril de 2012 la Agencia autorizo a los miembros del Comité Negociador el día sin cargo a ninguna licencia para preparar la ratificación del Convenio. Los días 8 y 9 de mayo de 2012, los empleados de la Unidad Apropriadada de la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio se reunirán en las diferentes facilidades o centros de trabajo de dicha Agencia para ratificar el presente Convenio Colectivo. La Agencia autorizará hasta un máximo de dos (2) horas laborables en la mañana y dos (2) horas laborables en la tarde para reunir dos (2) grupos separados para realizar la discusión y votación correspondiente en sus Oficinas Centrales de San Juan y en aquellos centros de trabajo con horario extendido. La Agencia autorizará hasta un máximo de dos (2) horas laborables para reunir a los empleados en los centros de trabajo alrededor de la Isla para realizar la discusión y votación correspondiente en sus Centros Regionales de Servicio, incluyendo el Consorcio de Río Grande. La Agencia autorizará la participación del Comité Negociador, sin cargo a ninguna licencia, para manejar la votación en las diferentes reuniones. De no ratificarse el Convenio Colectivo, las partes se reunirán nuevamente para continuar la negociación.

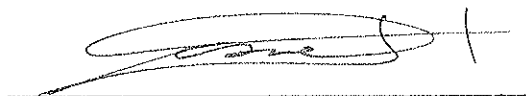
Sección 3 Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar su intención de modificar substancialmente el presente Convenio con por lo menos sesenta (60) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. La parte que notifique la intención de modificar el Convenio someterá a la otra parte las modificaciones que propone dentro de dicho período. Las Partes comenzarán a negociar el próximo Convenio Colectivo seis (6) meses antes de expirar el presente Convenio Colectivo, para esto deberá cumplirse con el requisito de notificación de modificación dispuesto en esta Sección, no más tarde de sesenta (60) días previos a los seis (6) meses.

Sección 4 Una vez notificada la intención de modificar el presente Convenio Colectivo, el mismo se irá extendiendo, después de su expiración, de día a día mientras se estén negociando las modificaciones propuestas, hasta que finalice la negociación y se firme el próximo Convenio Colectivo.

ARTÍCULO LXX.

OFICINA DE SERVICIOS CON ANTELACION AL JUICIO
COMITÉ NEGOCIADOR

Para reafirmar los acuerdos que de buena fe hemos logrado mediante el proceso de la negociación, estampamos nuestras firmas en el presente Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, el 21 de mayo de 2012.



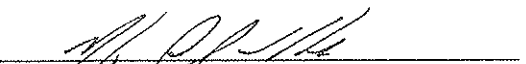
Lcdo. Jesús González Cruz
Secretario
Departamento de Corrección y Rehabilitación



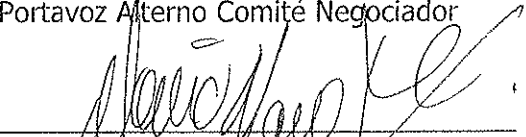
Lcda. Cyndia E. Irizarry Casiano
Directora Ejecutiva
Oficina de Servicios con Antelación al Juicio



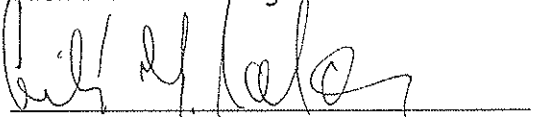
Sr. Alberto J. Carranza Amador
Portavoz Comité Negociador



Sr. Nelson Del Valle Betancourt
Portavoz Alterno Comité Negociador



Sr. David Marrero Pomaes
Miembro Comité Negociador




Lcdo. Eric Y. Rolón Suárez
Miembro Comité Negociador

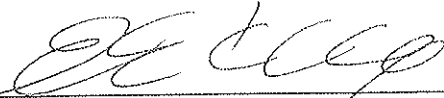
ARTÍCULO LXXI.

LOCAL 3573 / OSAJ/ SPUPR/ CONCILIO 95/AFSCME
COMITÉ NEGOCIADOR

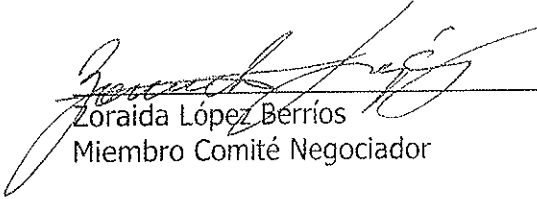
Para reafirmar los acuerdos que de buena fe hemos logrado mediante el proceso de la negociación, estampamos nuestras firmas en el presente Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, el 21 de mayo de 2012.



Gildren González Rivera
Portavoz Comité Negociador
Presidenta Local 3573



Erick Caraballo Seda
Portavoz Alterno Comité Negociador



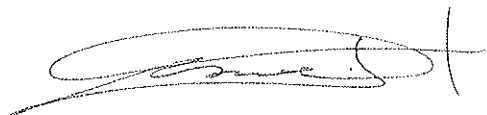
Zoraida López Berríos
Miembro Comité Negociador

Janet Oyola Sierra
Miembro Comité Negociador

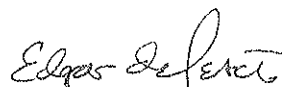
ARTÍCULO LXXII.

FIRMA DE LOS ACUERDOS DEL CONVENIO COLECTIVO

Para reafirmar los acuerdos que de buena fe hemos logrado mediante el proceso de la negociación, estampamos nuestras firmas en el presente Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, el 21 de mayo de 2012.



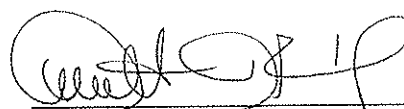
Lic. Jesús González Cruz
Secretario
Departamento de Corrección
y Rehabilitación



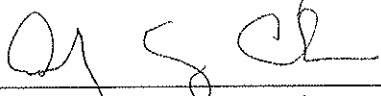
Edgar de Jesús López
Director Ejecutivo
Servidores Públicos Unidos de PR



Lcda. Cyndia E. Trizarry Casiano
Directora Ejecutiva
Oficina de Servicios con Antelación al Juicio



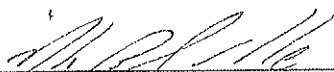
Annette A. González Pérez
Presidenta
Servidores Públicos Unidos de PR



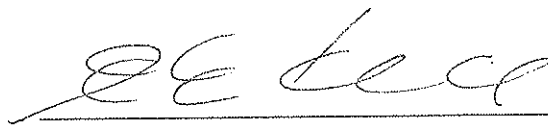
Alberto J. Carranza Amador
Portavoz Comité Negociador



Gildren González Rivera
Portavoz Comité Negociador
Presidenta Local 3573



Nelson Del Valle Betancourt
Portavoz Alterno Comité



Erick Caraballo Seda
Portavoz Alterno Comité

DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

