

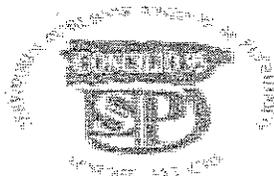
CONVENIO COLECTIVO 2012-2015

DEPARTAMENTO DE CORRECCIÓN Y REHABILITACIÓN

UNIDAD B OFICIALES CORRECCIONALES



ALIANZA CORRECCIONAL UNIDA, SERVIDORES PÚBLICOS DE PUERTO RICO LOCAL 3500 SPU / AFSCME



| Numero Articulo | Título del Artículo | Página |
|--------------------|--|--------|
| I. | Comparecencia | 1 |
| II. | Declaración de Principio | 2 |
| III. | Reconocimiento de la Unión | 4 |
| IV. | Unidad Apropiada | 5 |
| V. | Mantenimiento de las Condiciones de Empleo | 6 |
| VI. | Subcontratación | 7 |
| VII. | Acuerdo de no Discrimen | 8 |
| VIII. | Descuento de Cuota | 10 |
| IX. | Procedimiento de Quejas y Agravios | 12 |
| X. | Delegados y Representante de la Unión | 18 |
| XI. | Destagues | 21 |
| XII. | Licencia sin Sueldo | 22 |
| XIII. | Procedimiento Disciplinarios | 24 |
| XIV. | Contabilidad de Tiempos Limites | 27 |
| XV. | Expediente de Personal | 28 |
| XVI. | Procedimiento en las Transacciones de Personal | 30 |
| XVII. | Clasificación y retribución de puesto | 31 |
| XVIII. | Reclutamiento de Personal | 32 |
| XIX. | Evaluaciones | 34 |
| XX. | Ascensos | 35 |
| XXI. | Traslados | 37 |
| XXII. | Antigüedad | 39 |
| XXIII. | Cesantías | 40 |
| XXIV. | Desarrollo de Personal y Oportunidades de Aprendizaje | 41 |
| XXV. | Periodo Probatorio | 42 |
| XXVI. | Actividades Prohibidas | 43 |
| XXVII. | Dieta, Millaje y Alojamiento | 44 |
| XXVIII. | Licencia para Atender Asuntos Relacionados con la Pensión Alimentaria | 45 |
| XXIX. | Licencia Deportiva Especial | 46 |
| XXX. | Licencia sin Paga para Atletas y Entrenador | 47 |
| XXXI. | Licencia con o sin paga por Servicios Voluntarios en Caso de Desastres | 48 |
| XXXII. | Licencia para Tomar Exámenes y Entrevista de Empleo | 49 |
| XXXIII. | Licencia con Paga para Vacunar a los Hijos | 50 |
| XXXIV. | Licencia por Tiempo para Visitar Instituciones Educativas | 51 |
| XXXV. | Licencia para Renovar la Licencia de Conducir | 52 |
| XXXVI. | Licencia para servir como Jurado | 53 |
| XXXVII. | Licencia Militar | 54 |
| XXXVIII. | Licencia de Maternidad | 57 |

| | | |
|---------|--|-----|
| XXXIX. | Licencia por Paternidad | 60 |
| XL. | Licencia Regular de Vacaciones | 61 |
| XLI. | Licencia por Enfermedad | 65 |
| XLII. | Licencia para Estudios | 68 |
| XLIII. | Licencia Fondo Seguro del Estado | 72 |
| XLIV. | Licencia Sindical sin Sueldo | 74 |
| XLV. | Días Feriado | 75 |
| XLVI. | Derechos de La Unión | 77 |
| XLVII. | Derechos de La Administración | 78 |
| XLVIII. | Ayuda al Empleado con Problemas de Alcohol y/o Emocionales | 79 |
| XLIX. | Benéficos de Jubilación | 80 |
| L. | Patrono Sucesor | 81 |
| LI. | Salvedad | 82 |
| LII. | Disposiciones Generales | 83 |
| LIII. | Salarios | 85 |
| LIV. | Bono de Navidad | 87 |
| LV. | Bono de Ratificación de Convenio | 89 |
| LVI. | Bono Verano | 90 |
| LVII. | Plan Medico | 91 |
| LVIII. | Jornada de Trabajo, Horas Extras y Hora de Tomar Alimento | 93 |
| LIX. | Diferencial por Localización Geográfica | 97 |
| LX. | Uniforme y Equipo | 98 |
| LXI. | Plan Beneficencia para el Oficial Correccional | 99 |
| LXII. | Salud y Seguridad en el Trabajo | 100 |
| LXIII. | Licencia para Fines Funerales | 103 |
| LXIV. | Reconocimiento por años de Servicios | 104 |
| LXV. | Comité Obrero Patronal | 105 |
| LXVI. | Horas Extras Federales adeudadas | 106 |
| LXVII. | Vigencia | 107 |
| LXVIII. | Firma de los Acuerdo del Convenio Colectivo | 108 |

Artículo I

COMPARECENCIA

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

De una parte: Alianza Correccional Unida afiliada a Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPUPRJAFSCME) local 3500 representada por sus oficiales debidamente autorizados, denominada de ahora en adelante como la Unión.

De la otra parte: El Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR), Agencia Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, representada por su Secretario, quien es su Autoridad Nominadora y oficiales debidamente autorizados, en adelante denominado como el Departamento.

ACS
[Signature]
Jordan

Artículo II

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Declaración de Principios y Exposición de Motivos

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

El proceso de negociación es uno que permite ejercer el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de los parámetros que se establecen en la Ley 45. Esos parámetros se remiten a tres criterios esenciales, a saber 1) acomodar, dentro de las realidades fiscales en que se desenvuelve el Gobierno, el costo correspondiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; 2) evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y 3) promover la productividad en el servicio público. Esta ley también está predicada en el principio de mérito de modo que el sistema de relaciones obrero patronales que se establezca responda a nuestra decisión de no discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad condición de veterano, condición física o mental alguna. [Exposición de Motivos, Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada]

Las partes intentamos en este Convenio armonizar la práctica de la negociación colectiva con el sistema de personal basado en el mérito para dar cumplimiento a esta sabia política pública que reafirma la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público, mejor conocida por Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada. Nuestro interés, entonces, es convertir la negociación en un instrumento efectivo para fortalecer la objetividad de la aplicación de la Ley de Personal y así garantizar que los beneficios otorgados por el principio de mérito y sus áreas esenciales sean disfrutados por todos los trabajadores.

Las partes reconocemos en esta iniciativa, que el Sistema de Administración de Personal del ELA es dinámico. La negociación colectiva viene a facilitar el cumplimiento de aquellas disposiciones que contiene el principio de mérito.

Vista desde esa perspectiva, la negociación colectiva, como un proceso de contratación entre iguales, hará posible que los trabajadores y el Departamento, se comprometan en mejorar la prestación de servicios públicos, aumentando su productividad y eficiencia manteniendo el orden y disciplina, de forma tal que se construya un sistema de relaciones obrero-patronal efectivo.

Handwritten signatures and initials:
ECS
TAS
J. J. J.

Entre otras cosas, esto nos permitirá establecer un procedimiento para resolver querellas que sea efectivo y funcione eficientemente. También, facilitara que las querellas se puedan resolver al nivel más bajo posible señalado en el procedimiento y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico. Finalmente, un contexto de relaciones laborales positivas permitirá que las personas responsables de acordar y administrar el convenio tengan suficiente autoridad para llevar a cabo discusiones significativas y solucionar las controversias que puedan surgir.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, las relaciones entre los empleados y el Departamento se basaran en el respeto a la dignidad del ser humano. Ambas partes mantendrán abierto los canales de comunicación efectivos provistos por este convenio.

Este Convenio y todas aquellas leyes, reglamentos, cartas normativas, pertinentes, a la administración de personal se otorga con el propósito de estimular y lograr un proceso continuo en las mejores relaciones entre El Departamento y los empleados que esta emplea y pertenecen a la unidad apropiada.

Sección 2 El Departamento y la Unión se comprometen a mantener la paz laboral sobre la base del respeto, la justicia y la dignidad para lo que ambos recurrirán al Procedimiento de Quejas y Agravio provistos por este convenio para solucionar cualquier problema o diferencia que pudiese surgir entre las partes durante la vigencia del convenio.

Sección 3 Las partes 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 del 25 de febrero de 1998, según sea enmendada. Además, cumplirán con lo establecido en dicha Ley, así como en cualquier otra Ley Federal o Estatal y armonizar estos propósitos a la administración del convenio colectivo negociado y al agotamiento de remedios allí contenido.

Sección 4 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 más 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 cooperaran cabalmente para asegurar la promoción y logros de estos propósitos y lo establecido en este convenio.

Sección 5 El Departamento y la Unión, ambas partes, convienen honrar los términos de este compromiso y garantizar una paz laboral permanente y constructiva.

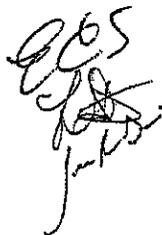
CCS
[Handwritten signature]

Artículo III

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Reconocimiento de la Unión

- Sección 1** El Departamento de Corrección y Rehabilitación en adelante El Departamento , reconoce a Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPUPRJAFSCME) local número 3500, en adelante la Unión, como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada a los fines de negociar colectivamente respecto a salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo conforme a la certificación Numero 063 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 Servidor Público que afecte el reconocimiento a que se hace referencia en la Sección 1, el Departamento se obliga a no alterar las disposiciones establecidas en el presente convenio.
- Sección 3** De la misma forma, el patrono se compromete a reconocer a la unión como dicho representante exclusivo, en todos los asuntos antes mencionados, para aquellas clasificaciones y puestos que se adicionen en la unidad apropiada en el futuro.
- Sección 4** El Departamento no podrá reconocer, reunirse, discutir o conferenciar por ningún medio, incluyendo el electrónico, con otra organización obrera o sus representantes sobre asuntos relacionados, directa o indirectamente, con salarios, horas, condiciones de trabajo o cualquier otra condición o asunto del empleo pertinente a la unidad apropiada representada por la Unión.
- Sección 5** A la firma de este convenio, el patrono cesara el descuento de cuotas a favor de cualquier otra organización entidad comprendida por empleados cuyo puesto está ubicado dentro en la unidad apropiada.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ECS' with a stylized flourish below it.

Artículo IV

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Unidad Apropriada

- Sección 1** **Composición** – La Unidad Apropriada cubierta por este convenio la componen todos los empleados de carrera según determinada por La Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en la Certificación Num. 063 del 11 de diciembre de 2006.
- Sección 2** **Excluidos** – Se excluye el personal confidencial, de confianza, de supervisión, irregulares, transitorios y por jornal según definidos por la ley y según se establece en la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público Núm. 063.
- Sección 3** Las partes se reservan el derecho de requerirle a la otra la inclusión o exclusión de determinado puesto o clase de puesto de la unidad apropiada. Las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo, de surgir controversias someterán petición de clarificación de unidad a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.
- Sección 4** El Departamento reconoce la integridad de la unidad apropiada y no tomara ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.
- Sección 5** El Departamento informara por escrito a la unión, en un término no mayor de diez (10) días laborables, sobre cualquier transacción de personal que afecte a empleados comprendidos dentro de la unidad apropiada. Esto incluye, sin limitarse, a nuevos reclutados, promociones, traslados, descensos y licencias.
- Sección 6** El Departamento notificara por escrito a la Unión, en un término no mayor de diez (10) días laborables, sobre todo empleado cuyo nombramiento haya cambiado a status regular y dicho puesto pertenezca a la unidad apropiada.
- Sección 7** Sujeto a las provisiones de este convenio, El Departamento asignara el trabajo comprendido dentro de la unidad apropiada a los empleados dentro de la unidad que estén afiliados y aquellos que pagan el cargo por servicios dispuesto en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Artículo V

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Mantenimiento de las Condiciones de Empleo

Sección 1 El Departamento y la Unión se regirán por todas las normas y principios generales aplicables a todo servidor público de carrera perteneciente a la unidad apropiada, incluyendo lo concerniente a las oportunidades de ascenso y mejoramiento profesional y aspectos relacionados al principio de mérito. Ambos reconocen su obligación mutua y permanente de negociar de buena fe sobre cualquier propuesta o asunto de salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo que afecten los empleados de la Unidad Apropriada, según lo establece la Ley 45. 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 como negociables bajo la Ley 45, según enmendada.

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 o su Representante Autorizado.

ECS
A
12/12

Artículo VI

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Subcontratación

- Sección 1** La subcontratación de las labores que como parte de sus prerrogativas realice el Departamento no ocasionara ninguna reducción en los trabajos de los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada, excepto la subcontratación ordenada por un Tribunal.
- Sección 2** En circunstancias excepcionales o de emergencia, el Departamento podrá subcontratar, aquellas funciones que lleven a cabo los miembros de la Unidad Apropriada por cortos periodos de tiempo que no excederán de sesenta (60) días calendarios. En estos casos la situación será discutida con la Unión.

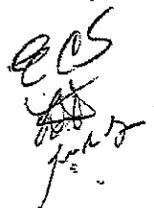
ECS
[Signature]
Juboni

Artículo VII

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Acuerdo de No Discrimen.

- Sección 1** Ambos, El Departamento y la Unión acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la unidad por cuestiones de raza, sexo, credo, religión, color, estado marital, edad, origen nacional, afiliación política, afiliación al representante exclusivo y o sus beneficios. No se discriminara contra ningún empleado comprendido en la unidad apropiada por factores que no sean basados en el mérito y le otorgara las garantías de la Ley de Igualdad de Oportunidad en el Empleo y de la Ley ADA.
- Sección 2** El Departamento y la Unión acuerdan no discriminar en el empleo y reemplazo de empleados veteranos o que pertenezcan a las fuerzas armadas (Guardia Nacional, Reserva de los EEUU y State Guard) y le otorgara a estos empleados las garantías e igualdad según lo establecido en actas y leyes Federales y Estatales de Puerto Rico. (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act - USERRA).
- Sección 3** El Departamento establecerá y promoverá programas de acción afirmativa efectivos según lo manda la Ley Pública 88-352 del 2 de julio de 1964, según enmendada, conocida como la Ley de Derechos Civiles (Civil Right 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 se compromete a no discriminar contra cualquier empleado que siendo parte de la Unidad Apropiada, decida someter una querrela en el procedimiento de quejas y agravios, arbitraje o poner en práctica cualquiera de los derechos que le concede la jurisprudencia en Puerto Rico.
- Sección 6** Tanto el Departamento como la Unión desean dejar claro su más firme y decidido repudio a la práctica de hostigamiento sexual en el empleo. La política pública del Departamento sobre cero tolerancia de hostigamiento sexual y otros hostigamientos prohibidos en el empleo y sus Reglamentos, tiene el propósito de crear conciencia, entre todos los unionados y el Departamento, de que tal acto será castigado con todo el rigor de la Ley, los reglamentos y la política pública. Asimismo, tanto la Unión como el Departamento crearán conciencia en sus integrantes de la obligación de todo empleado o funcionario, que conozca, de propio y personal conocimiento, de un acto de hostigamiento sexual en el empleo, informar al supervisor inmediato de tal situación, quien procederá de conformidad con la Ley y el Reglamento, que prohíbe esta conducta. El Departamento permitirá que la Unión, como representante exclusivo, participe



representando al querellado, de este así solicitarlo, en la vista informal establecida en la Reglamentación vigente de Hostigamiento sexual en el empleo.

ees
fcs
J. J. J.

Artículo VIII

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Descuento de Cuotas

Sección 1 Pago de Cuota o Cargo por Servicio.

Sera condición de empleo para todo empleado o nuevo que llegue a partir de la firma de este convenio, cubierto en la Unidad Apropriadada definida en este Convenio, pagar cuotas o el cargo por servicio a la Unión dentro de los treinta (30) días calendarios inmediatamente siguientes a la fecha de efectividad de su nombramiento o empleo conforme a la Ley 45 de 1998, según enmendada.

Sección 2 Información sobre empleados nuevos

El Departamento le informara a la Unión dentro del término de treinta (30) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de efectividad de su nombramiento o empleo de cualquier nuevo empleado que designen para ocupar una plaza comprendida en la Unidad Apropriadada el nombre del empleado, su dirección, el salario que devenga, la fecha de empleo, el tipo de nombramiento, la duración del mismo, el lugar del trabajo, su clasificación y puesto que ocupa y si ha trabajado anteriormente para El Departamento.

Sección 3 Dedución de cuotas

El Departamento deducirá del salario de cada empleado(a) incluido en la Unidad Apropriadada, conforme a esta clausula, la cuota regular uniforme que la Unión certifique de acuerdo a su Reglamento y Constitución y la cuota por servicio en el caso de los no afiliados, que la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, provee.

Sección 4 Procedimiento para remitir cuotas

Las cuotas regulares así como las cuotas de aquellos empleados que hayan decidido no afiliarse serán remitidas mensualmente por el Departamento a la Unión, no más tarde de treinta (30) días laborables siguientes al mes al cual corresponde el pago. Por su parte, la Unión cumplirá con los requisitos establecidos en ley referentes al manejo de las cuotas de los unionados. A esos efectos la Unión deberá notificar al Departamento el nombre del Tesorero antes de la emisión de estos. La Unión garantiza la devolución de cualquier cantidad de cuotas descontadas y pagadas a la Unión indebidamente siempre y cuando medie la documentación adecuada.

Sección 5 Descuento de cuotas atrasadas

El Departamento descontara del sueldo del empleado cualquier cuota que este adeude a la Unión mientras le Sean aplicables las disposiciones de este Convenio. Este descuento comenzara a realizarse tan pronto como se reintegre y comience a devengar sueldo el Miembro de la Unidad Apropriadada, de forma que no resulte onerosa y de acuerdo a la notificación oficial de la Unión a tales fines. El Departamento hará este descuento dentro de los siguientes cuarenta y cinco (45) días de recibida la solicitud de parte de la Unión.

Handwritten signature and initials:
ECS
[Signature]
[Signature]

- Sección 6** El Departamento descontará la cuota y cargos por servicios de todo miembro de la Unidad Apropriada, a partir de la firma del Convenio, previa ratificación del Convenio Colectivo y sujeto a los términos establecidos en la Sección 2 de este Artículo.
- Sección 7** Conjuntamente con las cuotas y cargos por servicios El Departamento le remitirá por correo electrónico o cualquier otro medio electrónico a la Unión todos los meses una lista conteniendo los nombres de los empleados a quienes se les descontó las cuotas, incluyendo un número único de identificación.
- Sección 8** El proceso de descuento de cuota, y el de afiliación a la Unión y cargos por servicios será de carácter continuo durante la vigencia del Convenio. 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 desarrollado la Unión. El Departamento se compromete a iniciar el descuento de cuotas, y la transferencia a la Unión del descuento de cuotas correspondientes previa notificación de la Unión y sujeto a los términos antes dispuestos.
- Sección 9** Estarán excluidos de estas disposiciones aquellas clasificaciones, puesto o categorías de empleo dejadas fuera de la Unidad Apropriada o aquellas excluidas por las disposiciones de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.
- Sección 10** El Departamento deducirá mensualmente el cargo por servicio de la cuota regular establecida para los afiliados al representante exclusivo a aquellos empleados de la Unidad Apropriada que hayan optado por la no-afiliación, según dispone la Ley 45, según enmendada.
- Sección 11** Cuando un miembro de la Unidad Apropriada ha sido suspendido, despedido en violación a este convenio colectivo, a las leyes o normas aplicables y el foro con jurisdicción ordenara el pago del salario dejado de devengar, El Departamento deducirá el monto total de la cuota adeudada por el periodo que el empleado dejo de pagar de la forma que está dispuesto en este Convenio o de la forma y manera que el foro con jurisdicción así lo disponga.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner of the page.

Artículo IX

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

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 Apropriada 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 esté 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 de inicio el proceso de arbitraje, siempre y cuando se mantenga el asunto central que provocó la querrela.

Sección 3 Obligación hacia el Procedimiento.

Inciso 3-1 El procedimiento establecido en esta Sección es y será el procedimiento exclusivo para el trámite de todas las querellas que 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 querrela.

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 querrela a través de este procedimiento.

Sección 4 Las partes acuerdan que si se presenta una querrela 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 querrela.

Sección 5 Las partes acuerdan dar prioridad, mediante el procedimiento establecido en este Artículo, a las querellas consideradas especiales, estas 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 estos a la consideración del Procedimiento de Quejas y Agravios, a menos que sea ordenado por el tribunal a agotar dicho proceso.

Sección 8 Las partes acuerdan dar prioridad, mediante el procedimiento establecido en este Artículo, a las querellas consideradas extraordinarias estas 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.

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 pasara al próximo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Todo miembro de la Unidad Apropriadada 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 suscribirán 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 COMITE DE CONCILIACION

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 tendrán 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, esta podrá someter la querella del empleado a arbitraje dentro de quince (15) días laborables.

ECOS
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

B. COMITÉ DE CONCILIACION

- 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 cinco (5) casos. A los miembros del Comité de Conciliación no se les descontará de su salario, ni de ninguna licencia acumulada, el tiempo utilizado en la preparación, investigación y discusión de las querellas ante su consideración. 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 querella 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 certifique 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 querella, 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 formara 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 periodo 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 lista de árbitros a ambas partes y cada parte eliminará un nombre de la lista.
 - 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 lista. 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 comparecer con los testigos adversos y 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 Límites" 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:
- a. Fraude.
 - b. Conducta impropia árbitro.
 - c. Falta de debido procedimiento de ley.
 - d. Laudo contrario a la política pública.
 - e. Falta de jurisdicción.
 - f. El laudo es incompleto, no es claro o no es conforme a derecho.
 - g. Defecto en la sumisión.
 - h. Violación del deber de representación justa e imparcial, una vez que determinado esto por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

ECG
[Handwritten signature]

Artículo X

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

A. DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

- Sección 1 El (la) Presidente y los Delegados de la Unión, ~~SPUPRIAFSCME Local 3500~~, representaran al sindicato ante la gerencia de El Departamento en las funciones propias de la administración del Convenio.
- Sección 2 La Unión tendrá derecho a nombrar Delegados autorizados a resolver o intervenir en la interpretación y administración del Convenio Colectivo a razón de un (1) Delegado en propiedad y uno (1) alterno por turno en cada una de las diferentes Instituciones, programas, unidades especiales y/o centro de trabajo que exista un roster mayor de 10 oficiales. La Junta Ejecutiva nombrara cuatro (4) delegados en propiedad adicionales para atender asuntos relacionados a sus funciones para los restantes centro que no cumplan con los requisitos establecidos. Los delegados alternos actuaran en ausencia del Delegado en Propiedad o a petición expresa del querellado o del Presidente de la Local 3500.
- Sección 3 Cuando corresponda, cualquier Delegado o representante de La Unión puede tomar o manejar las querellas en cualquier centro de trabajo, incluyendo el Presidente, el Vicepresidente, el Secretario y el Tesorero. La Unión decidirá como se distribuirán estos Delegados. El delegado que atienda la querella deberá notificar a su supervisor, para determinar que no existe un asunto de seguridad que impida la autorización en ese momento. De existir una necesidad de seguridad que impida que el Delegado atienda una querella en un momento determinado, se atenderá el asunto de seguridad y tan pronto este sea resuelto el supervisor autorizara al Delegado para que este atienda la querella.
- Sección 4 Ambas partes reconocen que los deberes y facultades de los Delegados y Representantes de La Unión estarán reguladas por lo dispuesto en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada.
- Sección 5 A solicitud del Delegado, el supervisor asignara a este a relevos administrativos y hará los ajustes necesarios en el programa de trabajo para permitir que este cumpla con sus obligaciones, dicha designación se hará siempre que no interfiera con la seguridad o necesidades del servicio.
- Sección 6 El Departamento concederá dos (2) horas semanales a los delegados de la Unión, sin cargo a ninguna licencia, para que cumplan con sus obligaciones de manejar las querellas. Dicho tiempo no será acumulable pero será transferible entre los delegados de una misma institución o unidad de trabajo, cuando sea necesario. En este caso no se podrán fraccionar las horas cedidas entre los delegados. Es decir se podrán ceder una o dos horas según corresponda. Tanto el delegado que cede como aquel que recibe las horas cedidas notificaran por escrito a su supervisor. Se autorizara a los delegados a introducir a la institución, con el fin de tenerlos accesibles, los documentos necesarios para la administración del Convenio. El tiempo utilizado por los delegados en las reuniones que los Supervisores los citen, no será descontado de estas horas.

B. DESIGNACION, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS DELEGADOS

- Sección 1** Los Delegados serán seleccionados por sus propios compañeros de trabajo o serán nombrados por la Junta Ejecutiva de La Unión.
-
- Sección 2** Los Delegados representaran a La Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre El Departamento y La Unión, en aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.
- Sección 3** Los Delegados representaran y orientaran a los empleados de la Unidad Apropriada, velaran por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo y asistirán a los miembros de la Unidad Apropriada en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones.
- Sección 4** Cuando el supervisor necesite reunirse con un miembro de la unidad apropiada, por circunstancias en las que puedan surgir recomendaciones disciplinarias, el empleado tendrá derecho a contar con la presencia de un delegado en esa reunión, si este empleado así lo solicita.
- Sección 5** Sujeto a los límites de tiempo dispuesto en la Sección A-6 de este artículo, al Delegado en propiedad o, cuando corresponda, al Delegado alterno, no se le descontara de su salario ni de ninguna licencia acumulada, el tiempo utilizado y se le permitirá a estos acceso al área de trabajo correspondiente durante horas laborables para atender asuntos relacionados a sus funciones, incluyendo tramites y representación de querellas, siempre y cuando, notifique con antelación razonable al supervisor inmediato, indicando lugar y razón para dejar de realizar funciones de su puesto. Una vez termine su gestión como Delegado, se reintegrara a su trabajo. Los Delegados utilizaran el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de las quejas.
- Sección 6** El Delegado puede llevar a cabo otras funciones, relacionadas a la administración del Convenio Colectivo, sujeto a las limitaciones de este Convenio.
- Sección 7** El Departamento y La Unión acuerdan que el procedimiento de querellas debe llevarse a cabo durante horas laborables, en el horario regular de operaciones administrativas, excepto las querellas en el primer paso, conforme a los términos establecidos en el Procedimiento de quejas y Agravios, las cuales se atenderán normalmente en el turno de trabajo correspondiente, salvo que las partes acuerden lo contrario.
- Sección 8** El Departamento proveerá dentro de las facilidades que tenga y de estar disponible al representante de La Unión o Delegado, que este investigando o procesando una querella, el uso de un lugar apropiado para poder reunirse con los empleados. El Departamento podrá permitir acceso al uso facilidades de teléfono, fax y maquina fotocopidora, cuando se traté de un asunto incidental y nominal a juicio del Departamento y como parte de la atención de una querella. El representante de la Unión y lo delegado deberán solicitar autorización previamente a la gerencia para el uso de dicho lugar y/ o equipo. Lo anterior no

Handwritten signature and initials:
EOS
[Signature]
[Signature]

debe interpretarse como una obligación del Departamento a habilitar cualquier lugar de trabajo con el equipo antes mencionado, por lo que la disponibilidad de dicho equipo será una de las consideraciones del Departamento al momento de evaluar la petición que se haga por la Unión para el uso de dicho equipo.

- Sección 9** Las reuniones entre el Delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado, excepto cuando precise una consulta con un Oficial de la Unión fuera de la agencia. El Delegado informara y coordinara con el supervisor de la unidad correspondiente, que se propone tramitar o atender alguna querrela antes de así hacerlo.
- Sección 10** El Departamento se compromete a que los empleados, cuya presencia sea necesaria y sean citados oficialmente por el Departamento, reciban tiempo razonable y suficiente con paga durante sus horas de trabajo para participar de vistas en el Procedimiento de Quejas y Agravios, reuniones entre La Unión y el patrono para modificar acuerdos suplementarios que surgen durante el termino de un Convenio, o para participar en asuntos de interés común en las relaciones obrero-patronales, según establecidas / en el presente Convenio.
- Sección 11** El Departamento reconoce que los empleados miembros de la Unidad Apropiaada tienen derecho a recibir, durante horas laborables, información y orientación general de la Unión. El Departamento concederá a los Delegados en Propiedad de la Unión, dos (2) días, con cargo a tiempo compensatorio o en su defecto a su licencia regular, para participar de Asambleas de Delegados de la Unión. También se concederá dicha autorización a los Delegados Altemos cuando estos estén sustituyendo al Delegado en propiedad y bajo las mismas condiciones. La Unión notificara con por lo menos treinta (30) días calendarios de anticipación la fecha de dichas asambleas.
- Sección 12** El Departamento reconocerá a la Junta de Directores de la Unidad Apropiaada, una vez el/la Presidente de La Unión haya informado por escrito al Secretario de la Agencia y este haya recibido su designación.
- Sección 13** Nada de lo dispuesto en este artículo se entenderá en menoscabo de las medidas de seguridad que el Departamento debe tomar como parte de sus funciones y obligaciones diarias.

ECS
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

Artículo XI

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

DESTAQUE

Sección 1 Definición.

Es el movimiento de un empleado, dentro o fuera de La Agencia, por un periodo de tiempo determinado y será notificado con quince (15) días de anticipación, siempre que sea posible.

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 claramente oneroso para el empleado.

Sección 4 No se realizaran destakes de emergencia a Oficiales de mayor antigüedad mientras existan otros Oficiales de menor antigüedad calificados, que puedan realizar las funciones que se requieren en el destaque.

Sección 5 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.

Handwritten signatures and initials:
ECS
AS
Juan D. i

Artículo XII

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

LICENCIAS SIN SUELDO

Sección I Licencia Sin Sueldo.

- Inciso 1-1 La licencia sin sueldo podrá concederse a un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por el presente Convenio. Para que este se ausente del trabajo durante cierto y determinado periodo. Durante esta licencia no hay desvinculación del puesto y el empleado lo conserva en el mismo lugar o unidad de trabajo de no mediar necesidades de servicio determinada por la Agencia 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 y un día consecutivo, renovable cada seis (6) meses y esta podrá renovarse a discreción de la autoridad nominadora.
- 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, o 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 redunde en beneficio del interés público.

ECS
[Signature]
[Signature]

- 6) Cuando está pendiente una determinación final de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en caso de un accidente ocupacional.
- 7) Cuando esté 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 continuarían acumulando antigüedad durante el periodo, 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 Apropriada cubierto por este Convenio padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, el empleado (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 de acuerdo a la ley. El empleado deberá presentar evidencia de su condición.

ECS
[Signature]
[Signature]

Artículo XIII

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Procedimientos Disciplinarios

- Sección 1** El Departamento y la Unión reconocen 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(a), de acuerdo con las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, vigentes o que en un futuro pueda adoptar la Autoridad Nominadora, mediante Reglamento. No obstante, lo dispuesto en esta sección no se considerará como una autorización para que el patrono adopte una regla que entre en conflicto con las disposiciones de este convenio.
- Sección 2** Al proceder a determinar la medida correctiva o acción disciplinaria a aplicarse, deberá considerarse el expediente del empleado(a), en aquellos casos que dicha evaluación se considere pertinente a juicio del Departamento con relación a la acción cometida.
- Sección 3** En todos los casos que puedan conllevar acciones disciplinarias deberán formularse cargos específicos conforme lo requiere la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, la Ley de Procedimientos Administrativos Uniformes y la jurisprudencia aplicable. Los mismos se notificaran al empleado.
- Sección 4** Cuando el Supervisor inmediato quiera reunirse con un empleado(a) para una investigación que conlleve posibles acciones disciplinarias, deberá notificarlo. De este solicitar la presencia del Delegado, el Supervisor(a) permitirá la misma. En el caso de que la entrevista sea con la Secretaria Auxiliar de investigaciones Correccionales o la correspondiente unidad de investigación, este término será de no menos de veinticuatro (24) horas de antelación. Se exceptúa de este límite de tiempo aquellas circunstancias en que se investiguen situaciones que presenten posibles acciones criminales o de emergencia. Los requisitos antes mencionados no serán necesarios en aquellos casos en que el Supervisor(a) se reúna con el Miembro de la Unidad Apropiada como parte de sus deberes y funciones ordinarias de supervisión.
- Sección 5** Cuando un empleado(a) incurra en infracción a las normas de conducta, se le aplicara la medida correctiva o disciplinaria cónsonas con los hechos y circunstancias particulares del caso. Las acciones disciplinarias que se impongan serán aquellas que el Departamento disponga en su reglamentación a la fecha de los hechos. No se podrá aplicar medidas disciplinarias sobre actuaciones que no se encontraban fecha de los prohibidas en el reglamento de la Agencia a la fecha de los hechos.
- Sección 6** La medida correctiva o acción disciplinaria que se aplique, deberá estar sostenida por la prueba y guardar proporción con la infracción cometida y la disciplina progresiva.

ecs
[Handwritten signatures and initials]

- Sección 7** Durante la investigación, el Departamento no restringirá, coartará, ni limitará los derechos del empleado(a).
- Sección 8** No se aplicaran acciones disciplinarias a ningún empleado(a) en dos (2) ocasiones por transacciones que surgen del mismo hecho, transacción o evento. Esto sin menoscabo de aquellas determinaciones disciplinarias que el Departamento pueda tomar como resultado de hechos que surgen de la transacción o evento pero que no estuvieron ante la consideración de la Autoridad Nominadora.
- Sección 9** En caso de que El Departamento, recomiende la destitución o suspensión de empleo y sueldo, se le notificara al empleado(a) de la falta o faltas cometidas. Todo empleado(a) tendrá derecho a que se le notifique de una vista informal con por lo menos quince (15) días calendarios de anticipación a la fecha señalada para la misma, salvo que el empleado(a) renuncie a ese derecho de manera expresa o tácita. Ningún empleado(a) podrá ser sancionado(a) en forma alguna hasta que no se haya seguido y completado este procedimiento y se haya tomado una decisión final.
- Sección 10** En caso que el empleado sea candidato a ascenso mediante examen y se vea afectado por una investigación administrativa que le imposibilite ascender, el Departamento reservara la plaza a ser ascendido hasta tanto culmine la investigación. En caso de que la investigación se archive, el oficial ascenderá con todos los derechos que le hubiese correspondido.
- Sección 11** Sera causa para la suspensión de empleo, pero no de sueldo (suspensión sumaria) antes de la celebración de la vista informal, los cargos por situaciones en las que haya motivos fundados de que existe peligro real para la salud, vida, seguridad de los empleados o personas que reciben los servicios de la agencia, sospecha de destrucción de la propiedad pública o mala utilización de fondos públicos. El Departamento podrá suspender sumariamente de empleo y sueldo a un Miembro de la Unidad Apropiada cuando exista contra este una determinación de causa probable para arresto por delito grave. Sin embargo, no se podrá confirmar una acción de destitución por la mera determinación de causa probable. En caso de que el Secretario archive la querrela se restituirá el dinero dejado de devengar por el empleado. En toda suspensión sumaria la vista se celebrara dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de los cargos. Dicho término es de carácter directivo.
- Sección 12** A todo Oficial que este bajo sospecha o en investigación por posible violación a normas, reglamentos o leyes, se le garantizara en todo momento un trato digno.
- Sección 13** Ni el Departamento, ni la Unión tomaran represalias contra los empleados(as) que decidan testificar a favor o en contra de otro empleado. Ello sin menoscabo de las acciones procedentes que el Departamento pueda tomar a base de sus declaraciones y que constituyan violaciones a disposiciones reglamentarias o legales.

ECS
[Handwritten signature]

Sección 14 En las vistas administrativas se le garantizarán a los empleados(as) todos los requisitos del debido proceso de ley reconocidos, de conformidad a las leyes y jurisprudencia aplicable a los procesos administrativos.

ECS
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Artículo XIV

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

CONTABILIDAD DE TIEMPOS LÍMITES

- Sección 1** El tiempo límite en todos los procedimientos de este Convenio, incluyendo el Procedimiento de Quejas y Agravios, comienza a contar desde el día en que se recibe la comunicación escrita por medio de correo certificado 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.

ecs
[Signature]
[Signature]

ARTICULO XV
FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

EXPEDIENTE DE PERSONAL

- Sección 1** El Departamento mantendrá para cada uno de sus empleados bajo la custodia de la División de recursos humanos de la Agencia, los siguientes expedientes.
- Inciso 1-1 Uno que contenga el historial completo del empleado desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta la fecha de su separación definitiva del servicio.
- Inciso 1-2 Uno que contenga de forma confidencial y separada, las instrucciones, determinaciones y certificaciones de índole médica a tenor con lo establecido por la Ley Federal para Americanos con Impedimentos (ADA).
- Inciso 1-3 Otro 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 Unidad Apropiada tiene el derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes de la Agencia. En el caso de que el empleado este 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 entregara copia del documento solicitado.
- Sección 5** Los empleados miembros de la Unidad Apropiada podrán autorizar por escrito a un representante de la Unión para revisar su expediente de personal mientras se estén dilucidando casos de querrelas en el procedimiento creado por este Convenio y relevara de toda responsabilidad al Departamento. Esta revisión se hará en presencia de un funcionario de la Autoridad Nominadora debidamente autorizado.
- Sección 6** El Departamento le proveerá copia al empleado, de todo documento que sea colocado en su expediente de personal y que pueda tener impacto disciplinario. La copia de dicho documento se le proveerá al empleado simultáneamente a su colocación en dicho expediente. De no estar de acuerdo con algún documento

en su expediente este agotara los remedios que se establece en el convenio para su reclamación.

Sección 7 El Departamento no hará referencia en cualquier caso que envuelva acción disciplinaria contra un empleado, a documentos disciplinarios que envuelvan amonestación formal, que tengan más de diez y ocho (18) meses de impuestos y cuarenta y ocho (48) meses en caso de suspensión de empleo y sueldo, excepto en los casos de abandono de servicio y destitución.

ECG
TS
pendiente

ARTICULO XVI
FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

PROCEDIMIENTOS EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL

- 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 de 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** El Departamento proveerá a la Unión dos veces al año, listados separados de antigüedad.
- Sección 3** El Departamento preparara 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 proposito de cada función, que permita a la Autoridad Nominadora cumplir adecuadamente su gestión pública. Los empleados realizarán las tareas descritas en este documento.
- Sección 4** El Departamento proveerá al empleado y a la Unión copia de la descripción de los deberes del puesto (OP-16) actual y de cualquier cambio que se haga a la misma.

ECS
[Signature]
[Signature]

ARTICULO XVII.
FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

CLASIFICACION Y RESTRIBUCION DE PUESTO

Sección 1

La revisión del plan que incumbe a los trabajadores de carrera se mantendrá al día mediante actualización frecuente de las descripciones de puestos, las especificaciones de clases y las asignaciones de puestos a las clases. Estas revisiones serán notificadas a la Unión previo a la implantación de las mismas. En caso que una revisión de la clasificación se entienda que afecte negativamente a un empleado, las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo. De no producirse un acuerdo entre las partes, se recurrirá a los procedimientos dispuestos por la Comisión de Relaciones del Trabajo.

ECS
[Signature]
Jordán

Reclutamiento de Personal

- 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 desarrollara 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 tablonos 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) Prepararán académicos 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 determinara que no cualificó para el registro de elegibles. Dicha notificación se hará dentro de los próximos quince (15) días laborables siguientes a la determinación. En esta notificación se le advertirá al empleado que podrá

acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio de no estar de acuerdo.

Sección 8 A todo candidato miembro de la Unidad Apropiada cuyo nombre se elimine o no sea incluido en un Registro de Elegibles se le enviará notificación escrita. Dicha notificación se hará dentro de los próximos quince (15) días laborables siguientes a la determinación. En esta notificación se le advertirá al empleado que podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio de no estar de acuerdo.

Sección 9 En reclutamiento por competencias, 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 Apropiada.

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

Sección 11 Cualquier miembro de la Unidad Apropiada 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.

ECS
[Signature]

ARTICULO XIX
FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

EVALUACIONES

- Sección 1** Las evaluaciones del personal se realizaran como mínimo una vez al año.
- Sección 2** El (los) supervisor(es) será(n) el(los) responsable(s) de evaluar a los empleados.
- Sección 3** Todas las evaluaciones serán discutidas, en privado, con el empleado, miembro de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio y se le suministrara copia previo a la discusión de la evaluación.

CCS
[Signature]
June

ARTICULO XX

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

ASCENSOS

- 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. Ofrece 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 autorizara a la Unión a publicar la misma en los tablones 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 están 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 período 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 período probatorio e inmediatamente antes de ese nombramiento hubiere servido satisfactoriamente como empleado regular en otros puestos, tendrá derecho a que se 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.

ECS
[Handwritten signature]

Sección 8 Ascenso sin Oposición

Se podrá autorizar ascensos sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio, y las cualificaciones especiales de los empleados as; 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.

ES
TD
7/2/20

ARTICULO XXI

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

TRASLADOS

- 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 clase, incluida en la unidad apropiada, 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 los Municipios y viceversa.
- 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 voluntarios se llevaran a cabo o se harán efectivos no más tarde de treinta (30) días laborables de haber sido aprobado el mismo.
- Sección 4** No podrán hacerse traslados arbitrariamente. Sin embargo, el Departamento retendrá la facultad de llevar a cabo traslados en aquellas circunstancias en que sea necesario tomar medidas cautelares, provisionales y adecuadas con el fin de preservar un clima de trabajo saludable y seguro para los empleados y la optima prestación de los servicios. Ello no será considerado como una acción disciplinaria. En ningún momento ni el traslado ni el movimiento cautelar podrá resultar oneroso para el empleado objeto del mismo. El mero aumento en gastos económicos o cambio en las circunstancias del empleado no se considerara como oneroso.
- Sección 5** El Departamento creara un registro de solicitudes de traslados y proveerá a la Unión copia del mismo, no más tarde de noventa (90) días calendarios a partir de la firma del presente convenio. Luego de lo cual el Departamento proveerá a la Unión copia del registro cada seis meses, a petición de esta. El Departamento atenderá las peticiones de traslado en el mismo orden en que los miembros de la unidad apropiada radicaron las solicitudes y se le notificara al empleado su turno en el registro al completar y someter la misma. El registro no limitara la discreción del Secretario de realizar traslados de los miembros de la Unidad Apropiada sin atención al orden que este establece, cuando se justifique el mismo mediante documentación pertinente.
- Sección 6** Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase, el status de los empleados permanecerán inalterado y no será necesario un periodo probatorio.
- Sección 7** Cuando el traslado sea generado por una solicitud formal del empleado, se podrá revocar el mismo, a solicitud de este, siempre y cuando no haya sido efectiva la fecha de dicho traslado.

Sección 8

Cuando el traslado responda a necesidades del servicio solicitado por la Autoridad Nominadora, se le notificara al empleado con treinta (30) días calendario de anticipación, salvo justa causa. En caso de que el empleado no esté de acuerdo con el traslado, podrá impugnar el mismo en la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, radicando la correspondiente solicitud de arbitraje dentro del término de quince (15) días partir de la notificación del traslado y según lo dispuesto en el procedimiento de quejas y agravios.

ECS
[Signature]
[Signature]

ARTICULO XXII

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Antigüedad

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

Sección 2 Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

Inciso 2-1 Destitución de empleo por justa causa, salvo que sea revocado por un foro competente.

Inciso 2-2 Separación en periodo probatorio, siempre y cuando, no tenga derecho a reinstalación a un puesto de la Unidad Apropiada.

Inciso 2-3 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 Apropiada y la misma dejará de computarse al momento de quedar cesanteado el empleado.

Sección 4 El Departamento reconoce como criterio decisivo, en casos de igual capacidad e idoneidad, el derecho de antigüedad a los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo a los fines de beneficios, ascenso, adjudicación de nuevos puestos, cesantías, reemplazo, y reasignación de funciones, según se dispone en este Convenio.

ECOS
[Signature]
[Signature]

ARTICULO XXIII

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Cesantías

- SECCION 1** La Agencia ofrecerá seguridad de empleo a todos los empleados de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, según dispuesto por la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conforme a los recursos fiscales de la agencia, así como los reglamentos aplicables a la Agencia.
- SECCION 2** Cuando surja la necesidad de reducir costos operacionales que puedan afectar la nómina, el Departamento notificara a la Unión la situación y le remitirá copia de la lista de antigüedad.
- SECCION 3** La Agencia podrá reubicar personal en puestos de igual o similar clasificación en el departamento, oficinas o programas en que haya necesidad de personal.
- SECCION 4** Cuando exista la posibilidad de la implementación de un Plan de Cesantías por parte del Departamento durante la vigencia de este convenio el Departamento notificara a la Unión con por lo menos sesenta (60) días de anticipación a la posible implementación de un Plan de Cesantía y se reunirá con los Representantes de la Unión para examinar los efectos de la misma. En caso de tomarse esta determinación se notificara a los empleados afectados con treinta (30) días calendarios de antelación a la fecha de vigencia del Plan. En la notificación a los empleados se incluirán las razones para dicha acción. Se notificará a los Miembros de la Unida Apropriada su derecho a acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios.
- SECCION 5** La Agencia acuerda decretar las cesantías dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación y considerando dentro de cada grupo el status, productividad, hábitos y actitudes, reflejadas en sus evaluaciones así como la antigüedad. A los fines de determinar antigüedad, se considerara todo servicio prestado en las agencias comprendidas en el Sistema de Recursos Humanos, según lo establecido en la Ley Núm. 184 de, 3 de agosto de 2004, según enmendada.
- SECCION 6** La Agencia podrá además, decretar la cesantía en cualquier otro caso o circunstancia autorizada la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.
- SECCION 7** Ninguna cesantía de empleados será efectiva, a menos que se cumpla con el requisito de notificación dispuesto en este Artículo.
- SECCION 8** En todo lo que no se disponga en este artículo el Departamento se regirá por lo dispuesto en la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

Handwritten initials and signature:
ECS
[Signature]
7-1-12

**ARTICULO XXIV
DESARROLLO DE PERSONAL Y OPORTUNIDADES DE
APRENDIZAJE.**

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

- Sección 1** La Autoridad Nominadora elaborara un plan anual de adiestramientos, capacitación y desarrollo profesional del personal para todos los empleados miembros de la Unidad Apropriada, basado en un estudio de necesidades y prioridades.
- Sección 2** La Autoridad Nominadora se compromete a mantener en archivo, un historial de adiestramiento y capacitación profesional de cada empleado, de manera que pueda utilizarse para tomar decisiones relativas 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 Apropriada 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 y proveerá copia a la unión y le autorizará a colocarlas en los tablonetes de edictos.
- Sección 4** El tiempo utilizado en aquellos cursos y/o adiestramientos que se les requiera al empleado miembro de la Unidad Apropriada 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 descontara 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 Drivers 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 Apropriada 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 Apropriada a utilizar el sistema.

ECS
[Signature]

**ARTICULO XIX
PERIODO PROBATORIO**

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Sección 1 Definición

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

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

Sección 3 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.

CCS
[Signature]
jun 7

**ARTICULO XXVI
ACTIVIDADES PROHIBIDAS**

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

- Sección 1** Tanto el Departamento como la Unión reconocen los efectos de mutuo beneficio de una relación armoniosa y de cooperación entre las partes, por lo cual acuerdan cumplir diligentemente con los requerimientos de la Ley 45.
- Sección 2** No se podrán llevar a cabo, ni promover huelgas, paros, brazos caídos, "slowdowns" o acciones concertadas para detener el trabajo. A aquellos empleados que participen en una de estas actividades prohibidas se les podrán aplicar las disposiciones reglamentarias sobre acciones disciplinarias que haya promulgado la Agencia. Esto no se entenderá, en forma alguna como una renuncia a los derechos de libre expresión y otros protegidos por las Constituciones de Puerto Rico y de los Estados Unidos, según la jurisprudencia aplicable.
- Sección 3** El Departamento no realizará cierres forzosos totales o parciales, temporeros o permanentes, como resultado de un conflicto laboral, con el propósito de forzar al representante exclusivo a llegar a un acuerdo o con el propósito de ejercer presión indebida sobre los empleados, o como represalia por alguna actuación del representante exclusivo o de los empleados que forman parte de la unidad apropiada.

ECS
JGR

ARTICULO XXVII
Dietas, Millaje y Alojamiento

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

- Sección 1** El Departamento reconoce el derecho de Los miembros de la Unidad Apropiada y pagara su compensación de dieta, millaje y alojamiento en aquellos casos en que se le requiera asistir a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo, solicitadas por el Departamento fuera de su área de trabajo. El Departamento cumplirá con esta obligación de conformidad con el Reglamento de Dietas y Millaje dispuesto por el Departamento de Hacienda para esos fines.
- Sección 2** El Departamento podrá proveer un vehículo de motor de la agencia a aquellos miembros de la unidad apropiada que, como parte de sus tareas regulares, tengan la obligación de asistir con regularidad a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo fuera de su área de trabajo, esto sujeto a la disponibilidad de vehículos en la Agencia y si las tareas y deberes del puesto que ocupe el empleado, así lo requieren.
- Sección 3** Cuando el Departamento autorice a un miembro de la Unidad Apropiada a utilizar su vehículo de motor privado para asuntos oficiales, el Departamento le compensara los gastos millaje, de conformidad a la reglamentación adoptada por el Departamento de Hacienda para tales fines.
- Sección 4** El supervisor inmediato o cualquier otro funcionario autorizado en su ausencia será responsable de certificar y autorizar dichos pagos.
- Sección 5** El patrono reconoce el derecho que tiene un empleado de recibir su dieta diaria siempre que su periodo de alimentos ocurra fuera de su área regular de trabajo.
- Sección 6** El reembolso de las dietas y millaje para los miembros de la unidad apropiada representados en este convenio se realizara, conforme lo disponga el (los) Reglamento(s) del Departamento de Hacienda y/o la Agencia.
- Sección 7** El Departamento tramitara la reclamación de dieta y millaje al Departamento de Hacienda dentro del término de cuarenta y cinco días a partir de la radicación de la solicitud de conformidad a las e se adopten para esos propósitos.

LOS
TAB
JA

Artículo XXVIII
Licencia para Atender Asuntos Relacionados con la Pensión
Alimentaria

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Sección 1 Cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada dispondrá de hasta cuatro (4) días con cargo a tiempo compensatorio o en su defecto con cargo a su licencia regular, 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. Esto no excluirá que cuando un Miembro de la Unidad Apropriada sea citado oficialmente, el Departamento autorizara el uso de tiempo compensatorio o en su defecto licencia regular.

SECCION 2 Para ser acreedor de este beneficio, el Miembro de la Unidad Apropriada deberá notificar la ausencia con antelación con por lo menos tres (3) días de anticipación a la fecha de la cita y presentara la evidencia oficial de dicha comparecía.

EC
JH
JH

ARTICULO XXVIII
Licencia Deportiva Especial

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

- Sección 1** El Departamento podrá conceder esta licencia, a discreción de la Autoridad Nominadora, en aquellos casos en que un miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio ostente la representación oficial de Puerto Rico y que esté debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales.
- Sección 2** El Departamento reconoce que la licencia acumulativa aquí dispuesta tendrá una duración acumulativa que no será mayor de treinta (30) días laborables anuales. Mediante esta licencia los deportistas, entrenadores y personal especializado elegibles podrán ausentarse de sus empleos, sin pérdida de tiempo o graduación de eficiencia, durante el periodo de tiempo o graduación de eficiencia, durante el periodo en que estuvieran participando en dichas competencias hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días laborables al año, de tenerlos acumulados, por licencia deportiva, vacaciones y, en los casos que aplique, tiempo compensatorio, conforme lo dispone la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada.
- Sección 3** La Administración observará las reglamentaciones aplicables a este tipo de licencia bajo las leyes y reglamentos vigentes.
- Sección 4** La licencia será aprobada por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado.
- Sección 5** Todo empleado para concederle esta licencia, debe presentar certificación correspondiente del Comité Olímpico de Puerto Rico que lo acredite como representante de Puerto Rico en las competencias mencionadas en la Sección Uno de este Artículo, con por lo menos diez (10) días previos a su acuartelamiento, dicho documento contendrá información sobre el tiempo aproximado que habrá de estar participando.

EC5
[Handwritten signature]
JHR

ARTICULO XXX
Licencia Sin Paga para Atleta y Entrenador

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Sección 1 El Departamento concederá una licencia sin sueldo para todo Miembro de la Unidad Apropriada que está debidamente certificado como atleta en entrenamiento y entrenador por la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo para juegos Olímpicos, Preolímpicos, Panamericanos, Centroamericanos y Campeonatos Regionales o Mundiales una licencia sin paga a atletas, técnicos y dirigentes deportivos para cumplir con las exigencias del entrenamiento, su preparación y la formación requerida para la competencia.

Sección 2 La licencia deportiva sin sueldo para entrenamiento tendrá una duración hasta un (1) año con derecho a renovación siempre y cuando tenga la aprobación de la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo, y le sea notificado al patrono en o antes de treinta (30) días de su vencimiento.

ECS
JLR

ARTICULO XXXI
Licencia con o sin Paga por Servicios Voluntarios en caso de
Desastres

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

- Sección 1** El Departamento concederá una licencia con o sin paga a todo empleado miembros de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que preste servicios voluntarios a la Defensa Civil o Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y esta solicite sus servicios a la Agencia, en caso de desastre o por razones de adiestramientos requeridos para capacitarse como voluntario de las agencias.
- Sección 2** Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter a la agencia evidencia de que pertenece a los cuerpos voluntarios de la Defensa Civil o Agencia Estatal para el Manejo de Emergencia.
- Sección 3** Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia proclamadas mediante Orden Ejecutiva por el Gobernador(a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias.
- Sección 4** La concesión de esta licencia se entenderá en todo momento como un privilegio y no como un derecho, por lo que la Autoridad Nominadora o su representante, determinara lo relativo a la concesión de la misma. Tomará en consideración el tipo de desastre, las necesidades del servicio y el número de empleados que así lo soliciten.

ECS
JHR

ARTICULO XXXII

Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

- Sección 1 El Departamento concederá licencia con paga a cualquier miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que lo solicite para tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que ha sido citado de forma oficial con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público.
- Sección 2 El empleado deberá someter certificación de que asistió a la entrevista y/o examen.

CS
AD
JMC

Artículo XXXIII
Licencia con Paga para vacunar a los Hijos

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

- Sección 1** El Departamento concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos en una institución gubernamental o privada.
- Sección 2** La licencia se extenderá hasta un máximo de 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 de inmunización del hijo bajo su custodia. En caso de que el Miembro de la Unidad Apropriada requiera tiempo adicional el mismo se otorgara con cargo su tiempo compensatorio o en su defecto licencia regular.
- Sección 3** A fin de justificar el tiempo así utilizado, el empleado deberá presentar la correspondiente certificación del lugar, fecha y hora en que su hijo o hijos fueron vacunados.
- Sección 4** El empleado deberá notificar con siete días de antelación la necesidad de tomar esta licencia.
- Sección 5** El Departamento podrá corroborar el uso de la licencia y de entender que ha habido uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

ECS
[Signature]
TGA

ARTICULO XXXIV

Licencia por Tiempo para Visitar Instituciones Educativas

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

- Sección 1** El Departamento concederá tiempo laborable a los empleados cuando comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar.
- Sección 2** El Departamento concederá a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada en coordinación con su supervisor, sin reducción de su paga o de sus balances de licencia, tres (3) horas de su jornada de trabajo, al principio y al final de cada semestre escolar, sin cargo a la licencia alguna o descuento de salario, durante cada semestre escolar, para que comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos(as) para indagar sobre su conducta, aprovechamiento escolar o actividades debidamente citadas. El empleado deberá presentar evidencia de la comparecencia y la extensión del tiempo. De excederse el empleado del término concedido, el exceso se descontara de su tiempo compensatorio o en su defecto de la licencia regular que tenga acumulada.
- Sección 3** En aquellos casos en que los hijos estén matriculados en Programas de Educación Especial, esta licencia será de cuatro (4) horas de su jornada de trabajo sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, durante el semestre escolar.
- Sección 4** Después de hacer uso de una licencia, el empleado deberá presentar la evidencia correspondiente que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.



ARTICULO XXXV
Licencia para Renovar la Licencia de Conducir

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

- Sección 1** Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio cuyas funciones requieran el uso de un vehículo de motor podrá utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, para renovar su licencia de conducir y/o la licencia del vehículo. En caso de el Miembro de la Unidad Apropriada requiera un tiempo mayor para estas gestiones, dicho tiempo podrá ser cargado a su tiempo compensatorio o en su defecto licencia regular.
- Sección 2** El empleado tiene que presentar la evidencia acreditativa correspondiente de que realizó renovación su licencia a su supervisor inmediato.
- Sección 3** Para ser acreedor de este beneficio, el Miembro de la Unidad Apropriada deberá notificar la ausencia con por lo menos tres (3) días laborables de anticipación.

ACS
[Signature]
J.M.

ARTICULO XXXVI
Licencia para Servir como Jurado

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

- Sección 1** De conformidad con la Ley Núm. 33 de 10 de enero de 1999 que enmendó la Ley Núm. 338 de 10 de mayo de 1947 los Miembros de la Unidad Apropiada están exentos de servir como jurado en la esfera estatal. Para ello el Miembro de la Unidad Apropiada al ser citado deberá inmediatamente solicitar ser excusado, firmar y cumplimentar el Cuestionario para Jurado una vez sea citado por el Tribunal como posible jurado.
- Sección 2** No obstante, si el tribunal no lo excusare para servir como jurado, la Agencia concederá una licencia con paga para tales fines sin que ello se cargue a licencia alguna. Se concederá esta licencia por el periodo que invierta el miembro de la unidad apropiada en solicitar la exclusión como jurado. En cualquier caso se procederá de conformidad con la Ley Núm. 109 de 5 de julio de 1974. El miembro de la Unidad Apropiada no tendrá derecho al pago de honorarios por comparecencia concedido por el Tribunal.

ECS


**ARTICULO XXXVII
LICENCIA MILITAR**

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Sección 1 Entrenamiento Militar Anual o Escuelas Militares

Inciso 1-1 Los empleados pertenecientes a la Guardia Nacional del Gobierno de Puerto Rico, la Guardia Estatal (State Guard) 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 período en el cual estuviera 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 podrá cargar dicho exceso a tiempo compensatorio, luego de lo cual se podrá hacer con cargo a la licencia de vacaciones que tenga acumuladas.

ECS
JAN

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 el Departamento. Igualmente, el empleado deberá dentro de los siguientes tres (3) días laborables de finalizar el período de entrenamiento anual o escuela militar (con o sin paga) mostrar al Departamento evidencia oficial acreditativa de sus asistencia a los mismo(s). El empleado acumulara licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar con paga. La misma se le acreditará una vez se reinstale y muestre la evidencia antes mencionada.

Sección 2 Servicio Militar Activo Estatal.

Inciso 2-1 Los empleados que sean miembros de la Guardia Nacional y sean llamados por el Gobernador mediante una Orden Ejecutiva a prestar servicios por al Servicio Militar Activo Estatal por una situación de emergencia ocurrida, para colaborar con la Policía en el control del narcotráfico y otras actividades conforme lo dispone la Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada, se les concederá una licencia con paga, la cual se extenderá por el tiempo que dure la orden.

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 el Departamento.

Inciso 2-3 Asimismo el empleado deberá mostrar dentro de los siguientes tres (3) acreditativa de su cumplimiento con la orden. El empleado acumulara licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencias con sueldo establecidas en esta sección. Las mismas se les acreditaran una vez el empleado se reinstale.

Inciso 2-4 Los derechos adquiridos en esta Sección no limitaran 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 del Departamento que a su vez sean empleados militares no de carrera ("noncareer military employees") miembros de las Fuerzas Armadas que reciban orden Federal provocada por una declaración de guerra o de emergencia federal para prestar servicio militar activo se les concederá licencia sin sueldo por cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) años si es requerido oficialmente por la División del Ejército a la que pertenece y no por el empleado. No obstante, a solicitud del empleado se podrá cargar dicho exceso a tiempo compensatorio, luego de lo cual se podrá hacer con cargo a la licencia de vacaciones que tenga acumulada. En este caso, el empleado hará la solicitud correspondiente.

Inciso 3-2 En caso que el servicio militar activo sea provocado por declaración de guerra o de emergencia federal el Departamento se podrá utilizar conforme lo dispone la sección 231 del Código Político, 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 que puedan resultar de esta activación, antes que se les designe a su destino final, siempre y cuando sea por adiestramiento militar, en Puerto Rico en o Estados Unidos, según indicado en la orden militar y por el tiempo que indique la misma sin excederse de los días a los cuales el empleado tiene derecho. 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 la misma o cualquier otra evidencia requerida por el Departamento.

Inciso 3-3 Una vez terminado el servicio militar el empleado tiene que reportarse oportunamente al Departamento o presentar una solicitud de reingreso dentro del tiempo que dispone la ley conocida como Ley Federal de Derechos de Empleo y Reempleo de las Fuerzas Armadas (Uniformed Services Employment and Reemployment Right Act (USERRA)), salvo que sea bajo una de las excepciones requeridas por ley. El empleado deberá notificar por escrito al patrono su intención de reempleo en el Departamento dentro del término dispuesto en la ley citada.

Inciso 3-4 Al momento de solicitar reempleo el empleado deberá presentar evidencia acreditativa de su Cumplimiento con la orden.

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 declarara el puesto vacante. El empleado notificara al Departamento cualquier cambio en su situación no más tarde de transcurridos quince (15) días de la fecha de vencimiento de la licencia concedida. Durante dicha licencia sin sueldo, el empleado no acumulara licencia por vacaciones ni de enfermedad.

Inciso 3-6 Los derechos adquiridos en esta Sección no limitara todo derecho u obligación establecida en USERRA y otras leyes aplicables, así como tampoco la autoridad del Departamento a una política consistente con las disposiciones de la ley.

EC
AS
JBR

**ARTICULO XXXVIII
LICENCIA DE MATERNIDAD**

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Sección 1 La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y postparto a que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un menor de edad preescolar, entendiéndose un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, de conformidad con la legislación aplicable.

Sección 2 Esta licencia no estará disponible para aquellas empleadas que se encuentren disfrutando de licencia sin sueldo, mientras dure la licencia sin sueldo. Así mismo, cualquier otra licencia con paga cesará al momento de la empleada acogerse a la licencia por maternidad.

Sección 3 Toda empleada tendrá derecho a un periodo de descanso de doce (12) semanas conforme a las disposiciones de la ley. La empleada podrá solicitar tiempo adicional conforme a las disposiciones de la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (FMLA), con cargo a tiempo compensatorio o en su defecto con cargo a su licencia de vacaciones, posterior a su licencia de maternidad. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después a distribuirse según lo solicite la empleada. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y cuidado del menor.

El alumbramiento es un acto donde una criatura es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de b t e 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 periodo 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 está 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 este, la empleada podrá optar por extender el descanso post-parto por un periodo de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

- 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 periodo 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.
- 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.
- 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 periodo 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 esta no tener licencia por enfermedad acumulada, El Departamento le concederá tiempo compensatorio o en su defecto licencia por vacaciones. Se le podrá conceder licencia sin sueldo en el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o vacaciones.
- ECS*
JSA
JSA
- Sección 11** El Departamento podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente.
- Sección 12** 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.
- 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, la cual deberá acreditarse por escrito.
- Sección 14** Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones de riesgos para dicho estado, ni se le asignarán turnos nocturnos (10:00 p.m. a 6:00 a.m.) a petición de esta, mediante recomendación médica y conforme a las necesidades del servicio, cuando no exista otra opción disponible a juicio del supervisor.
- Sección 15** En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del periodo "post-partum" que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. 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.

- 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 las madres lactantes, visitas y representantes autorizadas por El Departamento, tenga acceso a dicho espacio.
- Inciso 16-2 El Departamento otorgará sesenta (60) minutos diarios o dos periodos de treinta (30) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres que laboran a tiempo completo, para lactar o extraerse la leche materna, por un periodo 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 periodo correspondiente al cuarto (4) y octavo (8) mes de edad del infante, donde se acredite que está lactando a su bebé.

CCS
AS
JH

ARTICULO XXXIX
LICENCIA POR PATERNIDAD

FIRMADO EL 19 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, as; como para atender a un hijo recién nacido o recién adoptado.
- Sección 2** Al reclamar este derecho, el empleado certificara que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizara 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 está 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 licencias de vacaciones o licencias por enfermedad.
- Sección 4** El empleado solicitara la licencia por paternidad y a la brevedad posible someterá la certificación correspondiente.

ECG
AS
JMR

ARTICULO XL
LICENCIA REGULAR DE VACACIONES

FIRMADO EL 19 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 periodo anual de descanso en beneficio de la salud, porque las jornadas de trabajo regulares pueden llegar a producir fatiga mental y física que quebrantan el vigor del organismo y lo exponen a dolencias y enfermedades. Todos los empleados de El Departamento acumularán dos y medio (2 1/2) 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 que 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 Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a disfrutar de treinta (30) días laborables de licencia regular de los cuales, por lo menos quince (15) días tienen que ser de forma consecutiva. A solicitud del empleado y sujeto a las necesidades del servicio, determinada por la Agencia, se podrán dividir las vacaciones en dos periodos de 15 días dentro del Plan de vacaciones.

PCS
7/11
JOL
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 utilizara 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 más próxima posible, dentro del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural. De no ser así El Departamento vendrá obligado a pagar, 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 aun no ha disfrutado de las vacaciones en exceso durante el termino de 10s primeros seis (6) meses del siguiente año natural.

Sección 6 El Departamento formulara un plan de vacaciones, por cada año natural, en coordinación con los supervisores y empleados, que establezca el periodo dentro del cual cada empleado disfrutara 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 periodo, 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. Cuando por Orden Ejecutiva o por determinación del Secretario de Corrección, se suspendan las vacaciones para atender una situación de emergencia, al concluir la emergencia se le extenderá las vacaciones al empleado, por el tiempo afectado por la orden. Los empleados afectados por la emergencia tendrán prioridad en la asignación de vacaciones en el siguiente plan de vacaciones.

CCS
Joh

- 48
- 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 periodo 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 este 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 del 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 certificara al empleado la solicitud de licencia con no menos de cinco (5) días laborables con antelación al disfrute de las mismas.
- Sección 12** Cualquier empleada a quien se hubiese adelantado licencia de vacaciones y se separe del servicio por cualquier causa, excepto muerte, antes de servir el periodo 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, El Departamento podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo 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 periodo 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 informara 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 el 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 a 60.

Inciso 18-1 Se considerara "emergencia" una enfermedad grave o Terminal, un accidente que conlleve 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 Sigüientes 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

ECS
AS
JBR

Artículo XXXI
Licencia por enfermedad

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Sección 1 Todos los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) 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 Apropriadada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo 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, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.
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 discriminación por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

4. El empleado podrá por cargar dicho tiempo a sus balances de tiempo compensatorio o en su defecto a licencia regular, previa solicitud.

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.

ECS
TSS
Flak

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 Apropiada 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 Apropiada 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.

ARTICULO XLII

LICENCIA PARA ESTUDIOS

FIRMADO EL 19 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 Apropriada, 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

Handwritten initials and signatures:
ECS
FAS
JCR

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.

CCS
LH
JCR

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.

- 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 período que disfrutó la licencia y presentará evidencia de sus estudios al terminar los mismos.

ECC
JAC

Artículo XLIII

Corporación Fondo Seguro del Estado

Firmado el 19 de marzo de 2012

- 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".
- 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.
- OK*
TA
T. G. G. **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 temporeraamente, 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.

- 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 Apropiada tendrán derecho al pago de dietas según estable el Reglamento de la Corporación del Fondo de Seguro del Estado.
- 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.

ECS
TH
JMC

ARTICULO XLIV
Licencia Sindical Sin Sueldo

FIRMADO EL 19 de MARZO DE 2012

Sección 1 El Departamento reconocerá seis (6) Licencias Sindicales sin Sueldo a los representantes de la Unión, para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo.

Inciso 1.1 La licencia sin sueldo aquí dispuesta será por la duración del Convenio Colectivo, hasta por tres años consecutivos.

Inciso 1.2 La Unión le notificará a la Administración los nombres y seguros sociales de los(as) empleados(as) recomendados para las licencias sindicales sin sueldo dispuestas en este Artículo.

Inciso 1.3 Los empleados en la licencia podrán continuar aportando al Plan de Sistemas de Retiro, Seguro Social y Asociación de Empleados del ELA.

Inciso 1.4 Los Oficiales serán elegidos por la matrícula o designados por los Oficiales de la Unión.

CCS
JAS
JW

Artículo XLV

Días Feriados

FIRMADO 19 DE MARZO DE 2012

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

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

| 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 (móvil) | Viernes Santo. |
| • Tercer lunes de abril | Natalicio de José de Diego. |
| • Último lunes de mayo | Conmemoración 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 (móvil) | 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 Navidad. | Después de las doce del medio día a la víspera de |
| • 25 de diciembre | Día de la Navidad. |

Sección 3 El Departamento reconoce que los días feriados que caen el segundo día libre del empleado será concedido al día siguiente.

ECS
US
JMC

Sección 4

El Departamento concederá del miembro de la unidad apropiada libre con cargo a tiempo compensatorio o en su defecto a su licencia regular. El empleado miembro de la Unidad Apropriada deberá informar al supervisor con por los menos quince días (días) de antelación su solicitud de día libre. El supervisor coordinara con el miembro de la unidad apropiada para que, en caso de no poder conceder este día por necesidad del servicio, el Miembro de la Unidad Apropriada lo pueda disfrutar dentro de los próximos quince (15) días siguiente a la fecha de su cumpleaños.

Sección 5

Se considerará, además días feriados sin pérdida de paga, y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días que por proclamas del 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.

ECS
JMK

Artículo VL
Derechos de la Unión

Firmado el 19 de marzo de 2012

- Sección 1** El Departamento podrá otorgar a los representantes de la unión acceso a cualquier unidad de la agencia donde los miembros de la unidad apropiada ejerzan funciones para llevar a cabo actividades relacionadas con la administración del Convenio. Esto siempre que no sea incompatible con la seguridad. La Unión se compromete a seguir las normas de seguridad establecidas por el Departamento en todo momento. La Unión deberá solicitar por escrito dicho acceso. Ninguna solicitud de acceso será denegada irrazonablemente.
- Sección 2** El Departamento se compromete a permitir que la Unión oriente a aquellos nuevos empleados que puedan ser parte de la Unidad Apropiada. Para esto se le permitirá una hora por grupo en la correspondiente Academia. Dicha orientación se llevará a cabo en la Academia Ramos Morales y se deberá coordinar previamente con la misma.
- Sección 3** El Departamento preverá y designará el espacio necesario para que la Unión coloque sus tabloncillos de anuncios a ser costeados por ésta en cada centro de trabajo. Los tabloncillos de edictos serán para el uso exclusivo de la unión y sus actividades. Se instalará un tabloncillo de edictos en un sitio visible para los empleados en cada Oficina Regional, centro de trabajo y en la Oficina Central, según lo permitan los contratos de arrendamiento que tenga la Administración. La Unión se compromete a no utilizar los mismos para difamar al Departamento, a la Gerencia o para debatir controversias.
- Sección 4** El Departamento reconoce la obligación de la Unión de dar cumplimiento a las disposiciones legales relacionadas a derechos de los miembros de una Unión y autorizará a los representantes de esta a llevar a cabo procesos de orientación y votaciones internas de elecciones de sus directivos y de enmiendas a sus reglamentos, hasta un máximo de una vez al año, no acumulables. Las votaciones para ratificar el presente convenio no se entenderán como una votación que agote dicha autorización, salvo que simultáneamente se realicen elecciones internas de la Unión para los fines antes descritos.

ECS
JMR

ARTICULO XLVII
Derechos de la Administración

Firmado el 19 de marzo de 2012

- Sección 1** El Departamento retiene y se reserva todos los derechos, poderes, autoridad, deberes y responsabilidades reconocidas y delegadas en ella por las leyes y la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El ejercicio de cualquiera de dichos derechos, poderes, autoridad, deberes o responsabilidades y la adopción de regias, regulaciones, y políticas, mientras estos apliquen a los empleados de la Unión, únicamente se verán limitados por los términos de este convenio colectivo. Además, la Unión acuerda y reconoce que todas las funciones, derechos, poderes, responsabilidades y autoridad del Departamento en cuanto a la operación de su trabajo y negocio y la dirección de su fuerza de trabajo que el Departamento no haya específicamente limitado, eliminado, otorgado o modificado a través de provisiones escritas y específicas en este convenio, son y permanecerán siendo, exclusivamente discreción de la Agencia. Salvo que constituyan una materia mandataria de negociación conforme a la Ley 45 de 28 de febrero de 1998, según enmendada.
- Sección 2** La Unión reconoce el derecho exclusivo del 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 exclusivo de todo lo concerniente a la dirección, operación manejo y administración del Departamento, sin que esto constituya una limitación, de conformidad con las disposiciones de la Ley 45 según enmendada.
- Sección 3** El Departamento retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de los deberes ministeriales conferidos por ley o reglamento, incluyendo, sin que esto se interprete como una limitación, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir, disciplinar y despedir empleados, y todas las demás funciones inherentes a la administración y/o manejo del Departamento.
- Sección 4** El Departamento formulará y/o implementara la política pública que regirá en el mismo y tomará las acciones necesarias para llevar a cabo la misión del Departamento.
- Sección 5** Los derechos y poderes mencionados en este artículo no se entenderán como los únicos que tiene el Departamento. Los mismos solo indican el tipo de materias o derechos que pertenecen a y que son inherentes al Departamento en su capacidad administrativa. Todos los derechos, poderes y autoridad que el Departamento tenía con anterioridad a entrar en este convenio colectivo, son retenidos por el Departamento. Salvo que constituyan una materia mandataria de negociación conforme a la Ley 45 de 28 de febrero de 1998, según enmendada.

ECS
[Handwritten signature]

ARTICULO XLVIII
AYUDA AL EMPLEADO CON PROBLEMAS DE ALCOHOL Y/O
EMOCIONALES

Firmado el 19 de marzo de 2012

- Sección 1** Con sujeción a las disposiciones disciplinarias del Departamento los empleados (as) miembro de la Unidad Apropiaada, que presente problemas de alcohol y problemas emocionales serán referidos a un programa para ayudarlo a su rehabilitación¹ siempre y cuando estos problemas de alcohol o emocionales no constituyan una limitación en el ejercicios de sus funciones y deberes.
- Sección 2** Se le concederá a todo empleado que sea referido a rehabilitación bajo la sección anterior el tiempo para asistir a tratamiento con cargo a su Licencia por Enfermedad. Al agotarse su Licencia de Enfermedad se le concederá el tiempo con cargo a su Licencia Compensatoria, y en su defecto Licencia Regular de Vacaciones.
- Sección 3** El Departamento mantendrá, sujeto a los recursos fiscales disponibles, el Programa de Ayuda al Empleado para los miembros de la Unidad Apropiaada que lo soliciten. El mismo incluirá servicios de ayuda ofrecidos por profesionales de la conducta, el cual podrá incluir servicios de psicología y psiquiatría cuando sea necesario.

PCS
JAS
JAN

ARTICULO XLIX
Beneficios de Jubilación

Firmado el 4 de marzo de 2012

- Sección 1** El Departamento proveerá a cualquier miembro de la Unidad Apropriada que desee acogerse a los beneficios del retiro, toda la documentación necesaria al efecto, para acelerar en todo lo posible, la aprobación de la pensión de retiro. Una vez que el empleado haya solicitado los beneficios de retiro o la liquidación de los fondos a que tenga derecho, el Departamento someterá a la Administración de Sistemas de Retiro toda la documentación requerida dentro de los sesenta (60) días siguientes luego del empleado someter su solicitud. De no cumplir con esto, el Departamento pagara al empleado el equivalente de un mes de su sueldo.
- Sección 2** El Departamento concederá un (1) día como tiempo oficial a los empleados en proceso de jubilación. De requerir tiempo adicional el mismo se le podrá adjudicar a su tiempo compensatorio o en su defecto a su licencia regular. Esto será con el propósito de que el empleado pueda acudir a las citas con su Coordinador de Retiro. Este tiempo se le ofrecerá durante los seis meses previos a la fecha de retiro y con posterioridad a su solicitud de retiro. En aquellos casos que el empleado necesite acudir a su junta o sistema de retiro, el Departamento le concederá ese tiempo con cargo a su tiempo compensatorio y en su defecto a sus licencias por vacaciones, previa presentación por el empleado de la evidencia que acredita a la asistencia a dicha cita.
- Sección 3** El Departamento proveerá a la Unión una lista de los empleados que se hayan retirado durante los seis meses previos a la vigencia de este convenio o hayan presentado su solicitud 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. En lo sucesivo esta lista se someterá una vez al año durante el mes de enero.

ECS
TJS
TGR

ARTICULO L
Patrono sucesor

Firmado el 19 de marzo de 2012

Sección 1 El Departamento no realizara 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 juridico y el presente convenio colectivo.

CS
AB
JRC

Artículo LI

Salvedad

Firmado el 17 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 y estos continuarán vigentes.

Sección 2 Las partes acuerdan reunirse en un plazo de veinte (20) días después de tener conocimiento de que una parte del convenio fue declarada nula, inconstitucional o que está en conflicto o sea incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasara a formar parte del Convenio de manera prospectiva con toda su fuerza y vigor. De no llegarse a un acuerdo se procederá conforme a lo dispuesto en la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, sobre lo relacionado a la existencia de un *impasse* en la negociación.

ECS
JW

Artículo LII

Disposiciones Generales

Firmado el 19 de marzo de 2012

- Sección 1** El Departamento no aprobará, ni aplicará reglamentos internos que contravengan las disposiciones negociadas en este convenio en relación a los Miembros de la Unidad Apropriadada o que afecten adversamente las condiciones de trabajo de los miembros de la unidad apropiada, conforme a las disposiciones de la Ley 45. El Departamento notificará a la unión de cualquier enmienda a los reglamentos y normas, cartas circulares y cualquier otra disposición administrativa que pueda afectar a los empleados en sus funciones.
- Sección 2** El Departamento se compromete a negociar de buena fe con la unión, el impacto que pueda tener sobre el presente convenio cualquier enmienda a la Ley 45 de 1998 y/u otras leyes aprobadas por el Estado Libre Asociado que sean incompatibles con lo negociado y que afecte adversamente a los miembros de la Unión, salvo aquellas aéreas competentes a la prerrogativa gerencial.
- Sección 3** El Departamento mantendrá una Oficina de Relaciones Laborales cuyo propósito será atender situaciones que tengan que ver con la administración de este Convenio.
- Sección 4** Previa solicitud de la Unión, el Departamento enviará al representante designado por la Unión copia fiel y exacta de todo documento que el Secretario le dirija a la matrícula de la Unión.
- Sección 5** El Departamento no celebrará acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.
- Sección 6** En casos de desastres naturales debidamente declarados por el Gobernador mediante Orden Ejecutiva; tales como terremotos, huracanes, fuegos e inundaciones donde el empleado miembro de la unidad apropiada se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o un daño tal que la estructura se vuelva inhabitable, se le podrá conceder una licencia libre con paga hasta un máximo de cinco (5) días laborables por el tiempo que el empleado(a) invierta remediando su emergencia. Si su hogar no se vio afectado pero el empleado encuentra obstruidas todas las vías de acceso que conducen a su trabajo, dicha licencia podrá ser tres (3) días laborables o hasta que cese la obstrucción de ambas, de ambos el que resulte de menor duración. En aquellos casos en que mediante Orden Ejecutiva se adopten o se aprueben condiciones más favorables para los empleados(as) se regirán por lo allí dispuesto. El empleado deberá presentar evidencia documental de la Defensa Civil, Policía, Bomberos y/o FEMA según aplique, para que dicha licencia le sea acreditada. El Departamento tomara en consideración como parte de los criterios para acreditar

ECS
JAN

esta licencia las notificaciones oficiales emitidas por las autoridades pertinentes en cuanto a las aéreas afectadas, los daños ocasionados y las causas de ellos.

- Sección 7** El Departamento se compromete a formar un Comité de Emergencias con la participación de un representante de la Unidad Apropriada designado por la Unión para desarrollar un procedimiento comprensivo para atender las emergencias, que puedan surgir y afecten la conducción normal del Trabajo.
- Sección 8** El Secretario del Departamento de Corrección y Rehabilitación, se compromete a enviar una vez firmado y ratificado el Convenio, una notificación dirigida a todos los empleados de la unidad apropiada, supervisores y personal gerencial, indicando que en virtud de la Certificación No. 063 y el Convenio firmado, solo la Alianza correccional Unida podrá durante la vigencia del Convenio representar a los Oficiales de Custodia en todo lo concerniente a salarios, beneficios y condiciones de trabajo. Igualmente notificara a todos los supervisores y personal gerencial, prohibiendo que se permita el acceso de cualquier otra organización laboral para plantear beneficios o asuntos laborales, excepto en aquellas circunstancias en que exista una Petición de Representación ante de la Comisión de Relaciones del Trabajo.
- Sección 9** Junta de Armas - La Unión designara a un oficial correccional para que sea su representante en la Junta de Armas, mientras la misma se encuentre en funciones, según se disponga por el Secretario. El Departamento se compromete a no desarmar a un oficial de manera caprichosa o arbitraria y a que los casos ante la Junta se resuelvan dentro de un término razonable
- Sección 10** Cuando un Oficial tome un adiestramiento administrado por la Agencia, el Departamento se compromete a proveer un certificado que acredite el mismo.
- Sección 11** Cuando el Departamento realice reunión que puedan afectar las condiciones de trabajos de los Miembros de la Unidad Apropriadas salvaguardara las mismas y la seguridad de los integrantes.
- Sección 12** El Departamento asignara solamente personal cualificado para llevar a cabo las diversas funciones de los miembros de la Unidad Apropriada.
- Sección 13** Se mantendrá un registro de llamadas telefónicas bajo la responsabilidad del supervisor, en la cual el Oficial del Control Principal o cualquier otra persona o lugar que el Departamento designe registrarán llamadas de los Miembros de la Unidad Apropriada cuando notifiquen que se ausentaran del trabajo. En dicho Registro se registrara la fecha, hora, nombre de quien llama y nombre y firma de quien toma la llamada. La mera llamada no se entenderá como una autorización de la ausencia del empleado.

ECIS
JBR

Artículo LIII

Salarios

Firmado el 19 de marzo de 2012

- Sección 1** En diciembre de 2012, el Departamento de Corrección y Rehabilitación solicitará a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) un aumento de salario para los miembros de la Unidad Apropriada de **ciento cincuenta dólares (\$150.00)** para el año fiscal 2013-2014, el mismo será efectivo el 1 de julio de 2013; y un subsiguiente aumento de salario de **ciento cincuenta dólares (\$150.00)** para el año fiscal 2014-2015, el cual será efectivo el 1 de julio de 2014.
- Sección 2** Los aumentos anteriormente mencionados estarán sujetos a la previa autorización de OGP, la asignación presupuestaria de la Asamblea legislativa y demás aprobaciones que se requieran mediante ley u orden ejecutiva.
- Sección 3** El Departamento se compromete a solicitar el presupuesto correspondiente para implementar cualquier aumento salarial según negociado y/o concedido por la Rama Ejecutiva o por 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. De igual manera, la Unión se compromete a cabildear en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados.
- Sección 4** Si el Departamento planteara insuficiencia de o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, o lo pactado no fuere aprobado por OGP, o no fuere aprobado por la Asamblea Legislativa, será notificado por escrito a la Unión. En dicho caso, el Departamento no estaría obligado a sentarse a negociar. No obstante, la Unión cabildearía en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados. Si como resultado de este cabildeo la Unión obtuviera la aportación para las cantidades negociadas, la misma será implantada por el Departamento. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a

ECG
AB
JGR

la aquí negociada, las Partes se sentarían a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.

Sección 5 Las Partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión de 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 de que no cuenta con los recursos económicos necesarios para otorgar aumentos salariales durante el año fiscal 2012-2013. No obstante, si por legislación, concesión de la Rama Ejecutiva o alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante el AF 2012-2013 se concedieran aumentos salariales a los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, según enmendada, dichos aumentos serán adjudicados a los miembros de la Unidad Apropiaada según lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a tales efectos.

PCS
JA
JAC

Artículo LIV

Bono de Navidad

Firmado el 19 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) Cien dólares (\$100.00) dólares de Bono de Navidad pagaderos cada año a partir de diciembre de 2013.
- b) Cincuenta dólares (\$50.00) dólares de Bono de Navidad pagaderos cada año a partir de diciembre de 2014.

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

Sección 3 El Departamento se compromete a solicitar el presupuesto correspondiente para implementar el aumento al Bono de Navidad, según negociado y/o concedido por la Rama Ejecutiva o por 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. De igual manera, la Unión se compromete a cabildear en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados.

Sección 4 Si el Departamento planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, o lo pactado no fuere aprobado por OGP, o no fuere aprobado por la Asamblea Legislativa, será notificado por escrito a la Unión. En dicho caso, el Departamento no estaría obligado a sentarse a negociar. No obstante, la Unión cabildearía en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados. Si como resultado de este cabildeo la Unión obtuviera la aportación para las cantidades negociadas, la misma será

ECG
AS
SGK

implantada por el Departamento. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada, las Partes se sentarían a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.

Sección 5 Las Partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión de 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 concedieran aumentos a los bonos de navidad a los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 45 de 1998, según enmendadas, se ajustarán 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.

ECS
JTS
JTS

Artículo LV

Bono de Ratificación de Convenio

Firmado el 19 de marzo de 2012

- Sección 1** Dentro del término de sesenta (60) días calendarios a partir de la firma de este Convenio Colectivo, la Agencia otorgará un bono de ratificación por la cantidad de trescientos dólares (\$300.00) para los miembros de la Unidad Apropriada. Dichos fondos serán utilizados conforme a lo establecido mediante la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, y cualquier otra reglamentación y legislación concerniente al respecto.
- Sección 2** Este bono no será recurrente y estará sujeto a las deducciones mandatorias de Ley. La cantidad de dicho bono de ratificación dependerá de las cantidades que se identifiquen por medio de las economías antes mencionadas.
- Sección 3** El bono de ratificación anteriormente mencionado estará sujeto a la previa autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y al cumplimiento con cualquier disposición establecida mediante reglamento y legislación. El Departamento se compromete a someter oportunamente la petición para el pago del mismo ante la OGP. El bono de ratificación será pagadero a los treinta (30) días de la firma del presente Convenio Colectivo.

ECS
JAN

Artículo LVI

Bono de Verano

Firmado el 19 de marzo de 2012

- Sección 1** Durante la vigencia de este Convenio, El Departamento otorgará un bono de verano, sujeto a deducciones de ley aplicables, a todos los empleados miembros de la Unidad prestando servicio ininterrumpidamente y hayan devengando salarios por dichos servicios durante los seis meses anteriores a la fecha en que dicho bono es efectivo. Este bono se pagará de la siguiente manera:
- a. Trescientos dólares (\$300.00) efectivos el 1 de julio de 2013.
 - b. Trescientos dólares (\$300.00) efectivos el 1 de julio de 2014.
- Sección 2** La Agencia se compromete a solicitar y requerir, como parte de su petición presupuestaria para el año fiscal 2013-2014, y 2014-2015 el presupuesto correspondiente para el pago de los bonos aquí negociados.
- Sección 3** El pago de los bonos anteriormente mencionados estará sujetos a la previa autorización de OGP, la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y demás aprobaciones que se requieran mediante ley u orden ejecutiva.
- Sección 4** La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Gobierno de Puerto Rico y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de la responsabilidad de otorgar los bonos de verano aquí negociados.

ECOS
AS
JMC

Artículo LVII

Plan Médico

Firmado el 19 de marzo de 2012

Sección 1 Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Agencia concederá el siguiente aumento a la aportación existente a la firma de este Convenio para cubrir el costo del plan médico para los miembros de la Unidad Apropriada que cualifiquen, según se indica a continuación:

- a) Veinticinco dólares (\$25.00) dólares a partir de julio de 2013.
- b) Veinticinco dólares (\$25.00) dólares adicionales a partir de julio de 2014.

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

Sección 3 El Departamento se compromete a solicitar el presupuesto correspondiente para implementar cualquier aumento a la aportación patronal para el Plan Médico, según negociado y/o concedido por la Rama Ejecutiva o por 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. De igual manera, la Unión se compromete a cabildear en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados.

Sección 4 Si el Departamento planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, o lo pactado no fuere aprobado por OGP, o no fuere aprobado por la Asamblea Legislativa, será notificado por escrito a la Unión. En dicho caso, el Departamento no estaría obligado a sentarse a negociar. No obstante, la Unión cabildearía en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados. Si como resultado de este cabildeo la Unión obtuviera la aportación para las cantidades negociadas, la misma será implantada por el Departamento. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a

EOS
JAK

la aquí negociada, las Partes se sentarían a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.

Sección 5 Las Partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión de 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 concedieran aumentos a las aportaciones para el Plan Médico para los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 45 de 1998, según enmendadas, se ajustarán 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.

ECS
[Handwritten initials]

Artículo LVIII

Jornada de Trabajo, Horas Extras y Hora de Tomar Alimentos

Firmado el 17 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 realizar el mismo.

Sección 2 Jornada Regular de Trabajo

- CCS*
JM
- Inciso 2.1 La jornada regular de trabajo diaria de los empleados cubiertos por este Convenio, consistirá de ocho (8) horas consecutivas en un periodo de 24 horas sin fraccionamiento, con un periodo de receso para tomar alimentos, sin descuento de su jornada regular de trabajo. Las partes reconocen que dada la naturaleza del trabajo de seguridad de la unidad apropiada se requiere que el personal se mantenga alerta y disponible para intervenir ante cualquier eventualidad, por lo que se requerirá su permanencia dentro de la institución penal. Esto no significa que el Oficial no disfrute su periodo de alimentos y que pueda reclamar el mismo como tiempo trabajado. Sin embargo, el requerimiento de permanecer en la institución penal se entenderá compensado por el alimento que proveerá el Departamento, libre de costo para el miembro de la unidad apropiada. El ejercicio del miembro de la unidad apropiada de rechazar el alimento provisto por el Departamento, no conllevará la reclamación de tiempo extra coma tampoco la discreción del Oficial de abandonar la institución penal para hacer uso del periodo de tomar alimentos fuera de ella.
- Inciso 2.2 La jornada regular semanal para los Miembros de esta Unidad Apropiada no excederá de de cuarenta (40) horas sobre una base de cinco (5) días laborables.
- Inciso 2.3 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. La jornada de trabajo regular, por necesidades del servicio, para todo o parte de su personal, podrá comenzar y terminar en cualquier día de la semana, siempre y cuando dicha jornada regular de trabajo comprenda dos (2) días de descanso por cada jornada regular de trabajo. Los días libres serán consecutivos.
- Inciso 2.4 Cualquier alteración que aumente la jornada regular de trabajo diaria o semanal se considerara tiempo extra y se compensara según se define en este Convenio Colectivo.

Inciso 2.5 Los itinerarios de trabajos de los miembros de la unidad apropiada se informaran de tal manera que le permita al Oficial conocer de manera razonable cualquier cambio en su itinerario de trabajo con por lo menos siete (7) días calendarios de anticipación. Esto no impedirá que el Supervisor, en el ejercicio de sus funciones pueda realizar por necesidades del servicio sin sujeción al término de siete días dispuestos anteriormente.

Sección 3 En aquellos casos en que el Departamento requiera que un miembro de la unidad apropiada viaje a un lugar que no sea su centro de trabajo regular, se computaran y pagaran las horas trabajadas de conformidad a las disposiciones de la Ley de Normas Razonables del Trabajo (FLSA) y la reglamentación aplicable.

Sección 4 Cuando el Oficial doble turno, el Supervisor autorizará el día siguiente como tiempo compensatorio y anotará en la asistencia la clave correspondiente para identificar que el Oficial dobló turno. De existir la necesidad de trabajar tiempo extra para cubrir el puesto del oficial que comenzará el periodo de descanso, el Supervisor podrá requerir la presencia de un Oficial, comenzando dicho requerimiento entre aquellos oficiales que no hayan doblado turno dentro de las últimas cuarenta y ocho (48) horas.

Sección 5 Trabajo en Exceso de la Jornada Regular-Horas Extras

Inciso 5.1 El programa de trabajo se formulara de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de jornada regular establecida. No obstante, la Autoridad Nominadora por razón de la naturaleza especial de los servicios que se prestan en esta Agencia, o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los Miembros de la Unidad Apropiada que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, o en cualquier día en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador.

Inciso 5.2: Los empleados tendrán derecho a acumular tiempo extra, a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal y por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador.

Inciso 5.3 El tiempo extra, deberá disfrutarlo el empleado, como tiempo compensatorio dentro del periodo de treinta días de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se le podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de cuatrocientos ochenta (480) horas. La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el empleado acumule en exceso del límite mencionado, las cuales se pagaran.

Disponiéndose que el tiempo compensatorio que los miembros de la unidad apropiada tengan acumulado en exceso a las 480 horas, previo a la vigencia de este convenio, se disfrutaran de conformidad al acuerdo entre el empleado y la Agencia. El Departamento podrá pagar estas horas a un empleado por circunstancias extraordinarias. Todas aquellas horas extras que se trabajen por los miembros de la unidad apropiada a partir de la vigencia de este Convenio no podrán ser acumuladas como tiempo compensatorio en exceso a las cuatrocientas ochenta (480) horas dispuestas en este párrafo.

Inciso 5.4 A partir del 31 de marzo del 2009 y durante la vigencia de este convenio, los miembros de la Unidad Apropriada recibirán los balances las horas de tiempo extra actualizados, en un período de 30 (treinta) días a partir de su solicitud

Inciso 5.5 La Agencia se compromete a realizar el pago de las horas extras de forma periódica cada quince días. A partir del 30 de diciembre de 2011, los Oficiales recibirán quincenalmente el pago por el exceso de las 480 horas trabajadas.

Inciso 5.5 Se comenzará a pagar de forma periódica las horas extras generadas luego del 1 de noviembre de 2011, cada quince (15) días a partir del 30 de diciembre de 2011. El talonario de pago debe indicar la cantidad total de horas trabajadas regulares, el pago por esas horas, la cantidad total de horas extra y el pago de esas horas.

RA
EC
JL

Inciso 5.7 Las horas extras trabajadas durante días libres, feriados o cuando se trabaje durante el período de tomar alimentos se compensarán a razón de tiempo y medio, de acuerdo al salario del empleado por hora, por cada hora o fracción de hora trabajada.

Inciso 5.8 No se requerirá que un empleado trabaje más de 16 horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas.

Sección 6 Periodo para Tomar Alimentos

Inciso 6.1 Se concederá a todo empleado representado en la Unidad Apropriada el derecho a disfrutar de un periodo para tomar alimentos. Dicho periodo deberá comenzarse a disfrutar por el empleado no antes de concluida la tercera hora y media, ni después de terminar la quinta hora de trabajo consecutiva. En los casos en que los Oficiales Correccionales

permanezcan dentro de la institución durante el período de tomar alimentos, el Departamento proveerá el mismo.

Inciso 6.2 La Administración programara su trabajo en forma tal que el empleado pueda disfrutar de su periodo de tomar alimento. No obstante, en situaciones de emergencia se podrá requerir al empleado que preste servicios durante este periodo o parte de este.

Inciso 6.3 Aquellos miembros de la unidad apropiada que por condición médica requieran un periodo de meriendas podrán solicitar a través de la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional la correspondiente evaluación sobre acomodo razonable.

Sección 7 Cuando aplique, el empleado solicitara con tiempo anticipado el disfrute de tiempo compensatorio.

Artículo LIX
DIFERENCIAL POR LOCALIZACION GEOGRAFICA

Firmado el 19 de marzo de 2012

- Sección 1** El Departamento establecerá un diferencial por localización geográfica de \$180.00 dólares mensuales para los oficiales correccionales que trabajan custodiando directamente a los confinados en las instituciones del Complejo Correccional de Bayamón. Este diferencial no establecerá derechos adquiridos y podrá ser revocado por la autoridad nominadora.
- Sección 2** Todo esto sin menoscabo a las prerrogativas gerenciales del Secretario.
- Sección 3** Este diferencial estará sujeto al retiro de los cargos de practica ilícita núm. CA-08-020 y núm. CA-08-021.

EC
JGH

Artículo LX
Uniforme y Equipo

Firmado el 19 de marzo de 2012

- Sección 1** Aquellos Miembros de la Unidad Apropriada que se les requiera el uso de uniforme, el patrono proveerá tres (3) camisas, dos (2) pantalones y un (1) par de botas, libre de costos para el empleado, y durante cada año del Convenio.
- Sección 2** Cuando el patrono decida requerir el uso de uniforme para Miembros de la Unidad Apropriada que anterior a la firma del convenio no se le requería un uniforme, le proveerá la cantidad de uniformes que la Agencia razonablemente determine hace falta.
- Sección 3** El Miembro de la Unidad apropiada deberá custodiar, cuidar y usar correctamente el uniforme y equipo, así como cumplir con las normas establecidas para garantizar su protección. Deberá igualmente notificar a su supervisor (a) inmediato tan pronto se percate de cualquier desperfecto, deterioro, desaparición o pérdida. En caso de terminación de empleo, el (la) empleado (a) devolverá dicha propiedad al Departamento.
- Sección 4** El Miembro de la Unidad Apropriada vendrá obligado a utilizar estrictamente el uniforme, equipo y materiales que le provea la Agencia de acuerdo con la naturaleza de las funciones de sus tareas.
- Sección 5** El Miembro de la Unidad Apropriada tendrá la obligación de devolverle a la Agencia el equipo viejo que se está reemplazando.
- Sección 6** Esta sección no limitara la discreción de la Agencia de Establecer los uniformes de los Miembros de la Unidad Apropriada.

ECS
AK
JK

Artículo LXI

Plan de Beneficencia para el Oficial Correccional

Firmado el 19 de marzo de 2012

- Sección 1** A partir del 1 de julio de 2012, la Agencia realizará una contribución de diez (\$10.00) mensuales por cada miembro de la Unidad Apropriada para el pago de un Plan de Beneficencia para el oficial correccional.
- Sección 2** La contribución anteriormente mencionada estará sujeta a la previa autorización de OGP, la asignación presupuestaria de la Asamblea legislativa y demás aprobaciones que se requieran mediante ley u orden ejecutiva.
- Sección 3** El Departamento se compromete a solicitar el presupuesto correspondiente para implementar la contribución aquí negociada 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. De igual manera, la Unión se compromete a cabildear en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados.
- Sección 4** Si el Departamento planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, o lo pactado no fuere aprobado por OGP, o no fuere aprobado por la Asamblea Legislativa, será notificado por escrito a la Unión. En dicho caso, el Departamento no estaría obligado a sentarse a negociar. No obstante, la Unión cabildearía en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados. Si como resultado de este cabildeo la Unión obtuviera la aportación para las cantidades negociadas, la misma será implantada por el Departamento. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada, las Partes se sentarían a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.
- Sección 5** Las Partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión de Apelativa del Servicio Público. El laudo del Árbitro será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.

605
108
362

ARTICULO LXII
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Firmado el 19 de marzo de 2012

- 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 aplicable 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, 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 irrazonables a su salud e integridad personal en el trabajo o empleo.
- Sección 3** El Departamento asignara, para las labores de la unidad apropiada, que así lo requieran, aquellos vehículos que cumplan con las leyes y reglamentaciones aplicables, que estén debidamente inspeccionados y certificados para su uso. Esto sin que se afecten otros servicios prioritarios de la Agencia.
- Sección 4** El Departamento tomara las medidas de seguridad necesarias 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 riesgos irrazonables para su seguridad. Cuando medie una determinación de Salud y Seguridad del Departamento del Trabajo, en contra de la Agencia, no se considerara a la misma obligada por esta, hasta que la misma sea final y firme.
- Sección 5** Ni el Departamento ni sus representantes le requerirán a ningún empleado cubierto por este Convenio, que realice labores sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales, según sea requerido por las leyes y reglamentos aplicables para realizar su labor o prestar servicios.
- Sección 6** El Departamento proveerá, en cada centro de trabajo, un botiquín de primeros auxilios que cumpla con las normas establecidas por las autoridades concernidas. El mismo debe de estar siempre al día, El Departamento suministrara las provisiones de los artículos utilizados.
- Sección 7** 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.

- Sección 8** El Departamento diseñara un plan de emergencias y tendrá visible un diagrama del plan 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 9** Cualquier empleado incluido en la Unidad apropiada al que se le asigne deberes que razonablemente crea que puedan poner en peligro su salud y seguridad, notificara al supervisor de la situación y podrá llenar un reporte de condiciones de trabajo inseguras. El supervisor evaluara los meritos de la queja. En caso de que el supervisor la considere meritoria, realizara los esfuerzos a su alcance para resolver el asunto. De ser necesario, el supervisor pospondrá o modificara la asignación de deberes, dentro de los límites de las necesidades del servicio y la seguridad. Además referirá el asunto al Jefe de la Agencia o su representante autorizado.
- Sección 10** Cualquier medida de prevención de problemas 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 no sean incompatibles con los deberes del puesto y vayan dirigidos a atender los mismos riesgos.
- Sección 11** Las partes constituirán un Comité de Salud y Seguridad, a ser presidido por la persona designada por la Autoridad Nominadora, con el fin de evaluar y prevenir riesgos en el lugar de trabajo. La composición del Comité será de tres (3) miembros en representación del patrono y dos (2) miembros de la unidad apropiada en representación de la Unión. El Comité se constituirá una vez al mes según se determine por el Presidente, en el lugar que se determine por el Comité, con el propósito de evaluar condiciones de salud y seguridad y de obtener información del Comandante, el Superintendente, el Delegado y/o el Oficial de Higiene institucional del mismo. El Comité investigara y evaluara accidentes o situaciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de los empleados con el propósito de brindar recomendaciones a la Autoridad Nominadora. Estas recomendaciones se adoptaran por mayoría de los miembros que componen el Comité. Las recomendaciones incluirán aquellas para solucionar dichas situaciones. El Departamento concederá tiempo razonable durante horas laborables a los dos representantes de la unidad apropiada en el Comité de Salud y Seguridad, sin que se afecte su salario ni licencias acumuladas, previa coordinación con su supervisor. Ninguna de las recomendaciones hechas por el Comité se considerara vinculante para el Departamento. El Oficial de Seguridad de la Agencia llevará un registro escrito de los asuntos atendidos por el Comité y enviara a este una vez al mes aquellas recomendaciones acogidas por la Autoridad Nominadora. Este Comité se constituirá no más tarde de treinta (30) días a partir de la firma del presente Convenio.
- Sección 12** Todo accidente de trabajo será notificado por el empleado afectado o su representante sindical, al supervisor inmediato. El supervisor inmediato notificara al Superintendente quien a su vez notificara al Director de la Oficina de Salud y Seguridad. Este último remitirá el asunto al Comité para que evalúe y ofrezca sus recomendaciones. Ello en ningún caso se interpretara como una limitación a las funciones del Director de la Oficina de Salud y Seguridad, quien deberá tomar las

medias consistentes con las funciones de su puesto, independientemente del referido que este haga del asunto al Comité.

Sección 13 Los supervisores tendrán la obligación de informar al Superintendente de la institución de cualquier anomalía que surja en las facilidades físicas que puedan poner en riesgo la salud y seguridad de los empleados. La gerencia evaluará las mismas de conformidad a las disposiciones contenidas en este Artículo.

Sección 14 En toda custodia que se provea para servicios médicos, fuera de los predios de las instituciones, el supervisor procurará que se provean los recursos humanos o relevos necesarios, en periodos razonables, para que los miembros de la unidad apropiada puedan cumplir con el periodo de alimentos y el uso de servicios sanitarios.

Sección 15 Cuando un empleado de la unidad contratante tenga que realizarse cualquier prueba especial como resultado de contagio o posible correspondiente para el Fondo del Seguro del Estado, de conformidad a las disposiciones legales aplicables.

Sección 16 **CONDICIONES Y FACILIDADES DE TRABAJO**

- EOS*
AS
JLW
- a. El Departamento mantendrá disponible agua potable a sus empleados en sus Centros de Trabajo y proveerá los relevos necesarios.
 - b. El Departamento mantendrá disponibles las facilidades de servicios sanitarios para los empleados y proveerá los relevos necesarios. Además, proveerá abastos de agua para utilizarse en caso de la interrupción del servicio de agua.
 - c. Cuando se interrumpan el servicio de aire acondicionado en un área cerrada y no se hayan tomado medidas adecuadas para ventilar el área afectada, se rotarán los puestos asignados en estas áreas cada dos (2) horas, según la discreción del supervisor y de contarse con los recursos humanos disponibles en ese momento. De permitirlo las circunstancias de la avería, el personal relevado no será reubicado en otra área afectada por la carencia de aire acondicionado si antes no ha gozado de la oportunidad de realizar un puesto que no padezca de falta de ventilación durante un periodo de por lo menos dos (2) horas. El Departamento hará todo lo posible por restablecer el servicio a la mayor brevedad posible.
 - d. En casos de emergencia declarada en que se requiera el servicio continuo de los miembros de la unidad apropiada, se les proveerá a los empleados un área de descanso y aseo, así como alimentación. Lo anterior estará sujeto a los recursos fiscales de la agencia y las facilidades disponibles, conforme a la discreción del Departamento.

Artículo LXIII
Licencia para Fines Funerales

Firmado el 19 de marzo de 2012

- Sección 1** El Departamento concederá a todo Miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio una licencia funeral de dos (2) días consecutivos con paga, sin cargo a ninguna de las licencias acumuladas y tres (3) días consecutivos con cargo a licencia por tiempo compensatorio, a partir de la fecha de fallecimiento de cualquiera de sus padres (biológicos o adoptivos), cónyuges, abuelos, hijos (biológicos o adoptivos), hermanos, suegros y nietos.
- Sección 2** En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio 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.
- Sección 3** De necesitar tiempo adicional, el mismo se concederá con cargo a tiempo compensatorio o licencia de vacaciones (en ese orden) que tenga el Miembro de la Unidad Apropriada conforme a las necesidades del servicio.
- Sección 4** El empleado deberá presentar en el término de cinco (5) días laborables, luego de reintegrarse de sus labores, el Certificado de defunción o evidencia correspondiente, tales como Certificación de Servicio Fúnebre prestado o algún otro documento que sirva de evidencia. De no presentarse la evidencia antes mencionada el Departamento descontara los días utilizados para fines funerales como no autorizados, salvo justa causa. La Administración podrá iniciar el proceso de medida disciplinaria, de entender que ha habido uso indebido o fraudulento de esta licencia.

Handwritten signatures and initials:
ES
AS
JHC

Artículo LXIV

Reconocimiento de Años de Servicios

- Sección 1** La Autoridad Nominadora reconocerá los años de servicio público a los miembros de la unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo.
- Sección 2** El reconocimiento se hará cada vez que un empleado cumpla cinco (5) años de servicio público. Es decir, cuando se cumpla cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) años de servicio, así consecutivamente.
- Sección 3** Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre con paga, sin que el mismo sea descontado de ninguna de sus licencias, a ser programado dentro de un término de treinta (30) días a partir de la celebración del tiempo descrito. El empleado podrá seleccionar el día en consulta con su supervisor inmediato y previa autorización del mismo. El disfrute del día concedido a estos efectos no podrá afectar los servicios esenciales y de seguridad de la institución en la que labora el oficial.

ECS
19/marzo/2012
[Signature]
SKR

ARTICULO LXV

Comité Obrero Patronal

Sección 1 Aquellos empleados que formen parte de comités creados al amparo del Convenio Colectivo o creados por acuerdo entre las Partes, ley u orden ejecutiva no sufrirán pérdida de paga alguna ni descuentos de sus licencias acumuladas por el tiempo en que esté desempeñando sus funciones oficiales como miembros de estos comités. La Unión presentará una lista con los nombres de los miembros que componen los Comités que se aluden en el presente Artículo. La Unión notificará al Departamento de Recursos Humanos de la Agencia las fechas en que se llevarán a cabo las reuniones, las cuales tenderán una frecuencia de al menos una (1) vez cada tres meses. Los empleados notificarán las mismas a sus supervisores inmediatos con por lo menos un (1) día de anticipación.

19/MARZO/2012
ECS
Jalk

**ARTICULO LXVI
HORAS EXTRAS FEDERALES ADEUDADAS**

FIRMADO EL ____ DE MARZO DE 2012

Sección 1 Las Partes reconocen que el proceso de pago de las horas extras aun adeudadas del exceso de las 480 incluyendo al 31 de octubre de 2011, está siendo monitoreados por la División de Normas y Salarios del "United States Department of Labor".

2 abril, 2012
~~2012~~

Sección 2 Una vez suscrito el acuerdo entre el Departamento de Corrección y Rehabilitación y el *United States Department of Labor*, las partes acataran las disposiciones y términos establecidos en el mismo.

2/abril/2012
ECS

ARTICULO | LXVII

VIGENCIA

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

Sección 2 El **lunes, 9 de abril de 2012** la Agencia autorizará a los miembros del Comité Negociador el día sin cargo a ninguna licencia para preparar la ratificación del Convenio. **Del martes, 10 al lunes, 16 de abril de 2012** los empleados de la Unidad Apropriada ACU-SPU local 3500-Oficiales Correccionales de la Administración de Corrección se reunirán en las diferentes Instituciones o centros de trabajo de dicha Agencia para ratificar el presente Convenio Colectivo. La Agencia autorizará la participación del Comité Negociador y Junta Ejecutiva, 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.

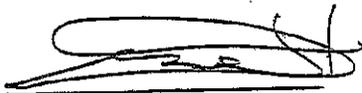
Sección 3 Las Partes comenzarán a negociar el próximo Convenio Colectivo seis (6) meses antes de expirar el presente Convenio Colectivo. El presente Convenio se irá extendiendo, después de su expiración, de día a día mientras se estén negociando las demandas propuestas, hasta que finalice la negociación y se firme el próximo Convenio Colectivo.

*ACU
21 abril 2012
ECS*

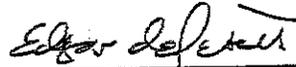
Artículo LXVIII

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 24 de abril de 2012.



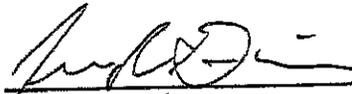
Lcdo. Jesús González Cruz
Secretario
Departamento de Corrección y Rehabilitación



Sr. Edgar De Jesús
Director Ejecutivo
Servidores Públicos Unidos/ AFSCME



Sra. Antonia Marciano
Sub Secretaria
Departamento de Corrección y Rehabilitación



Juan González Ríos
Presidente Interino
ACU- Local 3500



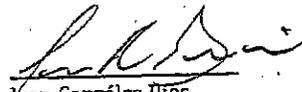
Sr. Erick M Caraballo
Coordinador de Campana
ACU, SPUPR-Concilio 95
SPUPR-Concilio 95/AFSCME

LOCAL 3500 OFICIALES CORRECCIONALES / ACU/ SPUPR
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 24 de abril de 2012.

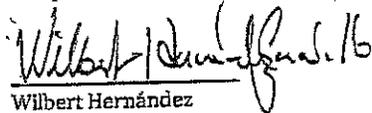


Erick M. Caraballo
SPUPR, Concilio 95



Juan González Ríos
Guerrero Aguadilla

Antonia Carrasquillo
Campamento Zarzal

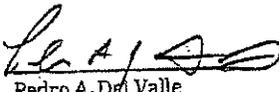


Wilbert Hernández
Hospital Siquiátrico

Johnny Varada
Campamento Zarzal



Eloy Ortiz
Campamento el Limón

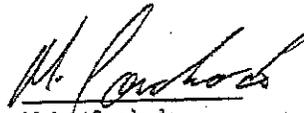


Pedro A. Del Valle
Guerrero Aguadilla

Miguel A. Torres Romero
304 Ponce



Nelson Álvarez
296 Bayamón



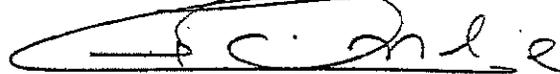
Moisés Corchado
CDO Mayagüez



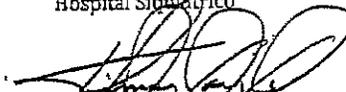
José Vázquez
Institución Zarzal

Héctor L. Félix
Guayama 500

Wigberto Cruz
Guayama 1000



Carlos Morales
Hospital Siquiátrico



Vilmarie Caraballo
705 Bayamón



Edwin González
Vega Alta



Carlos Rodríguez
Arecibo 384



José González
705 Bayamón

