

Artículo I

Comparecencia

- De una parte** Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPUPR/AFSCME) Local 2099 representada por sus oficiales debidamente autorizados, en adelante denominados como la Unión.
- De la otra parte:** El Instituto de Ciencias Forenses, Agencia Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, representada por su Director Ejecutivo y oficiales debidamente autorizados, en adelante denominado como el Instituto.

Artículo II

I. Declaración de Principios

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

Las partes reconocen la importancia y trascendencia de la misión del Instituto de Ciencias Forenses de analizar evidencia científicamente para contribuir a la verdad para beneficio de la Sociedad.

Las partes concurren que el propósito de este Convenio Colectivo es promover y adelantar acciones de buena voluntad, comprensión y justicia recíproca, fijando condiciones de trabajo satisfactorias para ambas partes, para conservar las buenas relaciones existentes entre los empleados representados por SPUPR/AFSCME Local 2099 y la Administración del Instituto de Ciencias Forenses.

Las partes se comprometen a negociar un convenio colectivo fundamentado en el Artículo II, Declaración de Política Pública, y en el Artículo V, La Negociación de Convenios Colectivos, según lo dispone la Ley Núm. 45, de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Esto, dentro de la limitación fiscal del Instituto de Ciencias Forenses.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, la relación entre los empleados y la Administración del Instituto se fundamenta en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por motivos de raza, género, credo, impedimento físico, religión, color, estado civil, condición de padre o madre, edad, origen nacional, afiliación política, afiliación sindical y origen social.

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

Artículo III

Derechos de Administración

Sección 1

SPUPR/ AFSCME Local 2099 reconoce la facultad que le confiere la Ley Núm. 13 de 24 de julio de 1985, según enmendada y conocida como Ley del Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico al Director Ejecutivo para, dirigir las operaciones y asuntos de administración del Instituto y que, el derecho de administración y supervisión son funciones inherentes al Director Ejecutivo. Ninguna de las disposiciones en este Convenio se interpretará en el sentido de menoscabar las facultades conferidas en la Ley Núm. 13, supra, a la Junta de Directores y al Director Ejecutivo del Instituto de Ciencias Forenses.

Sección 2

SPUPR/AFCSME Local 2099 reconoce las facultades y de la Junta de Directores y del Director Ejecutivo para la formulación de la política pública y la toma de decisiones inherentes a las prerrogativas de la gerencia gubernamental, conforme lo dispone la Sección 5.1 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 3

El Director Ejecutivo del Instituto de Ciencias Forenses no utilizará las facultades y prerrogativas conferidas en la ley de forma arbitraria o caprichosa contra ningún empleado de la unidad apropiada.

Artículo IV

Reconocimiento de la Unión

Sección 1

El Instituto de Ciencias Forenses, en adelante el Instituto, reconoce a Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPUPR/AFSCME) Local 2099 en adelante la Unión, como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropiable a los fines de negociar colectivamente respecto a salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo conforme lo dispone la certificación Número 011(E2) del 14 de marzo de 2005, emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Sección 2

De aprobarse legislación que enmiende la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público que afecte el reconocimiento a que se hace referencia en la Sección 1 de este Artículo, la referida sección se modificará de conformidad a las enmiendas de la Ley, mediante documento suscrito por las partes.

Sección 3

De igual forma, el patrono reconoce a la Unión como representante exclusivo, en todos los asuntos antes mencionados, para aquellas clasificaciones y puestos que se adicionen en el futuro, según los procedimientos establecidos en este Convenio.

Sección 4

El Instituto se compromete notificar a la Unión, su determinación de enmendar cualquier clasificación de puesto o creación de nueva clase en un plazo mínimo de treinta (30) días antes de que dichas transacciones de personal sean efectivas. La Unión por su parte, tiene la prerrogativa de recurrir a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público de entender que las mismas afectan la integridad de la unidad apropiada.

Sección 5

El Instituto 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 de empleo relacionado con la unidad apropiada representada por la Unión.

Artículo V

Unidad Apropiada

Sección 1 Composición

La Unidad Apropiada cubierta por este Convenio la componen todos los empleados regulares de carrera, que ocupan puestos que corresponden a la unidad apropiada, según determinada por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en la Certificación Núm. 011(E2) de 14 de marzo de 2005.

Sección 2 Excluidos

Se excluye el personal confidencial, de confianza, de supervisión, irregulares, transitorios y probatorios según definidos por la ley y según establece la Certificación Núm. 011(E2) de 14 de marzo de 2005, supra.

Sección 3

De surgir controversias entre las partes sobre la inclusión o exclusión de determinado puesto de la unidad apropiada, las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo. De no haber acuerdo, someterán la controversia al organismo que disponga la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público para la clarificación de la Unidad.

Artículo VI

Integridad de la Unidad Apropiada

Sección 1

El Instituto reconoce la integridad de la unidad apropiada, de conformidad con la Certificación Núm. 011(E2) de 14 de marzo de 2005, emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Sección 2

El Instituto informará 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 ascensos, traslados, descensos y licencias que afecten el descuento de cuotas y la responsabilidad de representación que tiene la Unión para con sus representados.

Sección 3

El Instituto vendrá obligado a informar por escrito a la Unión, en un término no mayor de diez (10) días laborables, de todo empleado cuyo puesto sea parte de la unidad apropiada y su nombramiento haya cambiado a empleado regular de carrera.

Sección 4

Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la unidad apropiada podrá ser nombrado a un puesto de Supervisor, Administrador, Director, Ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y escrito. El Instituto notificará al empleado y a la Unión, dicha transacción según establece la Sección 2 de este Artículo. Estos nombramientos se efectuarán con carácter prospectivo.

Sección 5

El Instituto no podrá conferir poderes y funciones de supervisor o administrador a empleados incluidos en la unidad apropiada, excepto en situaciones extraordinarias o necesidades y exigencias del servicio. Esta asignación de tareas será transitoria mientras se prolongue la situación extraordinaria o necesidades y exigencias del servicio, la cual no excederá de noventa (90) días. En los casos en los cuales un empleado de la unidad apropiada sea designado como supervisor o administrador, éste será retribuido por el tiempo que prevalezca la designación, a base del salario que le correspondería si fuese ascendido al referido puesto que ocupe interinamente, pero cuyo efecto sobre el sueldo regular del empleado nunca será menor de cien dólares (\$100.00) mensuales. Esta designación será mediante acuerdo escrito con el empleado y el Instituto enviará copia de dicha designación a la Unión.

Sección 6

Sujeto a las disposiciones de este Convenio, el Instituto asignará el trabajo a los empleados que forman parte de la unidad apropiada que estén afiliados o representados por la Unión.

Sección 7

Los supervisores, administradores, directores, ejecutivos o cualquier otro personal cuyo puesto tenga carácter de confianza o confidencial no podrá realizar las labores que correspondan a los empleados que formen parte de la unidad apropiada, si estos están disponibles.

Artículo VII

Cláusula de No Subcontratar

Sección 1

El Instituto no subcontratará las labores realizadas por los empleados de la unidad apropiada en la Agencia, excepto:

- a. Aquellos servicios que no pueden realizar los miembros de la unidad apropiada.
- b. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional.
- c. Cuando pueda verse afectada la continuidad de los servicios que presta el Instituto.
- d. Aquellas labores que actualmente subcontrata el Instituto. En todos los casos, la referida contratación a la cual se hace referencia en este artículo, no afectará ni desplazará a los empleados cubiertos por este Convenio.

Artículo VIII

Acuerdo de No Discrimen

Sección 1

El Instituto y la Unión acuerdan no discriminar contra ningún empleado(a) de la unidad apropiada por cuestión de raza, sexo, orientación sexual, credo, religión, color, estado civil, condición de padre o madre, edad, origen nacional, ideas políticas, afiliación sindical, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental. Tampoco discriminarán contra ningún empleado(a) que pertenezca a la unidad apropiada por su impedimento físico o por otros factores que no estén basados en el principio de mérito.

Sección 2

El Instituto se compromete a establecer y promover programas de acción afirmativa según dispuesto en las leyes y reglamentos aplicables.

Sección 3

El Instituto cumplirá con las disposiciones de la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, y con las leyes y reglamentos federales que protegen a las personas con impedimentos.

Sección 4

Las partes acuerdan respetar el principio de mérito según lo dispone la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, conocida como "Ley Para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

Sección 5

El Instituto se compromete a no discriminar contra ningún empleado incluido en la unidad apropiada que someta una querrela mediante el procedimiento de quejas y agravios, arbitraje o ejercite cualquiera de los derechos que le conceda el ordenamiento jurídico vigente en Puerto Rico.

Artículo IX

Descuento de Cuotas y Cargos por Servicios

Sección 1

El Instituto se compromete durante la vigencia de este Convenio, deducir del salario y transferir a la Unión, el monto de la cuota regular de cada empleado miembro de la Unión y el cargo por servicio de los empleados no afiliados. La cuota o cargo por servicio será informada al patrono.

Sección 2

Todo empleado que apruebe el período probatorio en un puesto incluido en la unidad apropiada, pasará a formar parte de ésta y le será descontada la cuota regular o el cargo por servicio.

Sección 3

La cuota o cargo por servicio descontado será remitida mediante cheque, a nombre de la Unión, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la fecha que se hizo el descuento, conjuntamente con una relación que incluya el nombre y número de seguro social del (los) empleado(s).

Sección 4

El Instituto tendrá quince (15) días laborables para informar por escrito a la Unión el nombre, número de seguro social, puesto, fecha de empleo y salario del empleado de nuevo reclutamiento que inicie su período probatorio en un puesto incluido en la unidad apropiada.

Sección 5

El Instituto reconoce que cuando un empleado se traslade de otra agencia a un puesto que corresponda a la unidad apropiada, este empleado vendrá obligado a pagar la cuota de afiliación o el cargo por servicio correspondiente, efectivo a la fecha de traslado.

Sección 6

El Instituto le proveerá mensualmente a la Unión, una relación de los empleados afiliados o representados, cada vez que se transfieran los fondos por concepto de cuotas o cargos por servicio. La lista debe incluir el nombre del empleado, número de seguro social y la cantidad de dinero descontada.

Sección 7

La autorización de descuento de cuota por concepto de afiliación y representación es irrevocable mientras el empleado ocupe un puesto dentro de la unidad apropiada.

Sección 8

El Instituto se compromete a informar al empleado que adquiera estatus regular, sobre los derechos que confiere la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Además, le proveerá copia del convenio colectivo vigente.

Artículo X

Afiliación

Sección 1

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

Sección 2

Todos los empleados de la unidad apropiada que a la fecha de efectividad de este Convenio son afiliados de la Unión y todos los empleados que posteriormente se conviertan en afiliados, se mantendrán en la Unión.

Sección 3

El proceso de afiliación a la Unión y el descuento de cuota son de carácter continuo. Cualquier empleado cuyo puesto este incluido en la unidad apropiada y que no sea afiliado, podrá solicitar su afiliación al sindicato en cualquier momento utilizando el formulario correspondiente que a esos efectos provea la Unión.

Sección 4

El empleado cuyo puesto este dentro de la unidad apropiada que opte por no afiliarse, pagará un cargo por servicio, hasta un máximo de un cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular, según lo establezca la Unión.

Sección 5

Este tendrá que observar las disposiciones del Convenio en lo referente a los procedimientos para ventilar quejas, agravios y arbitraje, siéndole aplicables, en igual medida, las disposiciones del convenio colectivo referentes a salarios, beneficios marginales y condiciones de empleo.

Artículo XI

Procedimiento de Quejas y Agravios

Sección 1 Competencia

Las querellas, controversias, disputas, quejas y reclamaciones definidas, fundamentadas, administradas e interpretadas al amparo de las disposiciones de este Convenio, serán de la competencia de los organismos y funcionarios designados en este Artículo y de los organismos creados por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 2 Definición

Una querella es cualquier controversia, disputa, queja o reclamación, presentada por escrito por un empleado o por la Unión, que se refiere a la interpretación, implantación, definición o violación en cualquier forma de cualquier cláusula de este Convenio o de cualquier otra disposición de un derecho contenido o reconocido en las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, leyes federales, reglamentos internos, cartas circulares, memorando del patrono o documentos similares que afecten adversamente las condiciones de empleo. Una querella es toda controversia, queja o reclamación de un empleado regular de carrera de la unidad apropiada en que se alegue que el patrono ha discriminado al implantar la política pública.

Sección 3 Contenido de las Querellas

Las querellas contendrán, la siguiente información:

- a. El nombre del o de los querellantes.
- b. Fecha, hora, hechos y sucesos que provocan el inicio de la queja.
- c. El Artículo y la Sección del Convenio o disposición legal que se viola o se invoca.
- d. La clasificación del puesto del o de los querellantes.
- e. El remedio solicitado por el empleado o la Unión.

La querella puede ser enmendada en cualquier momento antes de que se inicie el proceso de quejas y agravios, siempre y cuando se mantenga el asunto central que la originó.

Sección 4 Procedimiento

Las querellas serán resueltas utilizando el procedimiento que se describe más adelante. Las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento para adelantar la solución final de la querella o someterla directamente a arbitraje.

Inciso 4.1 Supervisor Inmediato

Previo a la radicación de una querella, el empleado, en unión a su representante, deberá intentar resolver la controversia en una conversación informal con el Supervisor inmediato de la División, en un término no mayor de quince (15) días laborables, contados a partir de la fecha en que sucedieron los hechos o desde que la parte querellante tuvo conocimiento de ellos. El Instituto y la Unión reconocen que este diálogo constituye el primer paso del procedimiento de quejas y agravios. Si la situación es resuelta, se tomarán las medidas apropiadas y se certificará por escrito con la firma de ambas partes. El original del documento lo retendrá el Supervisor inmediato y entregará una copia al empleado. Si el Supervisor inmediato no resuelve la queja en el término antes indicado o habiéndose resuelto insatisfactoriamente al empleado, este podrá acudir al Comité de Conciliación que se establece a continuación.

Inciso 4.2 Comité de Conciliación

Cuando la decisión tomada por el Supervisor inmediato resulte insatisfactoria para el empleado, éste o su representante, podrá elevar su querrela por escrito, ante el Comité de Conciliación a través de la Oficina de Recursos Humanos, dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haber recibido la contestación de la querrela presentada, según establecido en el inciso anterior. El escrito incluirá los argumentos que apoyan la querrela, copia de la queja y de cualquier otro documento presentado en el procedimiento establecido en el Inciso 4.1 de este artículo. El documento original de la querrela que contenga tachaduras, borrones o que haya sido alterado, se aceptará siempre que esté iniciado y fechado por el Supervisor inmediato, el delegado y el empleado. El Director de Recursos Humanos o un funcionario designado recibirá, registrará, custodiará y referirá al Comité la querrela presentada.

El Comité estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes del Instituto. Cada una de las partes designará también dos (2) miembros alternos que sustituirán a los miembros en propiedad en ausencia de estos. Cuando esto ocurra, los miembros alternos tendrán las mismas prerrogativas, facultades y obligaciones que los miembros en propiedad.

El Comité celebrará una reunión conciliatoria entre las partes dentro de los próximos quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que fue presentada la querrela al Comité para su consideración. El Comité se reunirá por lo menos dos (2) veces al mes para atender las querellas. Cuando el volumen o la complejidad de las querellas lo requiera y por acuerdo de las partes, el Comité se podrá reunir más de dos (2) veces al mes. Las reuniones se podrán suspender por justa causa notificando a la otra parte por escrito.

Los representantes del Comité coordinarán todo lo relacionado con la convocatoria de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros extremos.

Las querellas se atenderán en el orden en que fueron presentadas a menos que por consideraciones extraordinarias, las partes acuerden dar prioridad a alguna de estas. Las partes firmarán una certificación sobre el resultado de la querrela discutida en la reunión de conciliación.

En la etapa de conciliación, las partes reconocen su obligación de intercambiar toda prueba relacionada con la querrela.

Inciso 4.3 Arbitraje

Si las partes no llegan a un acuerdo, tendrán quince (15) días laborables para radicar el caso ante un árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Este término comienza a decursar desde que el Comité de Conciliación certificó el resultado o desde que transcurra el término que tiene el Comité de Conciliación para resolver la controversia.

El árbitro resolverá la querella rindiendo su laudo por escrito y contendrá determinaciones de hechos y las conclusiones de derecho en que fundamenta su decisión. El árbitro no podrá alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposiciones de este Convenio. El laudo será conforme a Derecho.

Sección 5 Cumplimiento del Procedimiento

Inciso 5.1

Los empleados cubiertos por este Convenio, incluyendo a los no afiliados, están obligados a utilizar este procedimiento para el trámite de toda querella que surja en el lugar de trabajo.

Inciso 5.2

El Instituto se compromete a no procesar o tramitar querellas que se le presenten de forma directa o indirecta antes de ser atendidas mediante este procedimiento.

Inciso 5.3

Las partes se comprometen a no interferir, restringir o coartar a ningún empleado en el ejercicio de su derecho al radicar una querella a través de este procedimiento.

Inciso 5.4

Las partes podrán retirar las querellas presentadas al amparo de la Sección 4 de este Artículo, en cualquier momento y sin sufrir perjuicio de clase alguna.

Sección 6

El Instituto concederá al empleado querellante, a los delegados y a los testigos, licencia con paga sin cargo, cuando sean citados a comparecer a las vistas del Comité de Conciliación y las que se celebren en la Comisión de Relaciones del Trabajo, para la resolución de la querrela.

Sección 7

El empleado podrá solicitar la presencia de compañeros de trabajo que tengan conocimiento personal del hecho o incidente relacionado con su querrela.

Artículo XII

Procedimientos Disciplinarios

Sección 1 Definiciones

Para fines de este Artículo, los siguientes términos tendrán el significado que se indica a continuación:

Empleado	Empleado regular del Servicio de Carrera del Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico.
Instituto	El Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico.
Justa Causa	Se entenderá por justa causa para la formulación de cargos, aquella que represente un patrón de conducta impropia o desordenada o la violación reiterada de las reglas y reglamentos establecidos. Será justa causa para el despido aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la agencia y la seguridad de las personas que allí laboran. También se entenderá por justa causa para destitución aquella que, aunque cometiéndose en una primera ocasión es de tal gravedad, que su potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad, el buen funcionamiento y reputación de la Agencia.

1. **Ley** – La Ley Núm. 13 de 24 de julio de 1985, según enmendada, conocida como la Ley del Instituto de Ciencias Forenses.
2. **Ley Núm. 45** – La Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público”.
3. **Ley para la Administración de los Recursos Humanos**
La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.
4. **Reprimenda Verbal** – Acción correctiva impuesta por el supervisor directo del empleado. Se utiliza para violaciones al Reglamento Personal o al Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias, cuyo impacto adverso es mínimo para el Instituto, sus empleados, visitantes, clientes o público en general.
5. **Reprimenda Escrita** – Acción disciplinaria impuesta por el Director Ejecutivo del Instituto. Se aplica en violaciones al Reglamento de Personal o al Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias que resulten o puedan resultar en serias consecuencias adversas para el Instituto, sus empleados, visitantes, clientes o público en general.
6. **Seguridad Pública** – Elemento de orden público material, caracterizado por la ausencia de peligro para la vida, libertad y el derecho de propiedad de las personas.
7. **Suspensión de Empleo y Sueldo** – Acción disciplinaria consistente en la separación del empleado de su puesto y la suspensión de su salario por un término definido. Esta acción disciplinaria sólo podrá ser impuesta por el Director Ejecutivo del Instituto. Se aplica en violaciones al Reglamento de Personal o Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias que resulten o puedan resultar en consecuencias adversas significativas para el Instituto, sus empleados, visitantes, clientes o público en general.

8. **Destitución** – Acción disciplinaria consistente en la separación permanente del empleado de su posición en el Instituto. Esta acción disciplinaria sólo podrá ser impuesta por el Director Ejecutivo del Instituto. Se aplica en violaciones al Reglamento de Personal o Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias que constituyen justa causa.

Sección 2

Normas Generales para la aplicación de medidas disciplinarias. La aplicación de las medidas disciplinarias se regirá por las siguientes normas:

1. Cuando un empleado incurra en un acto o conducta incluida en la Sección 6.6 Inciso 7 y 8, de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", su supervisor inmediato será el responsable de iniciar los trámites para que se tome la acción correspondiente, según lo dispuesto en el Artículo 8 del Reglamento de Personal para el Servicio de Carrera. En cada caso en que el Director Ejecutivo del Instituto tenga conocimiento de que se ha incurrido en alguna falta, ordenará al supervisor inmediato que inicie la investigación correspondiente, a los fines de determinar si procede una medida disciplinaria.
2. Al formular los cargos contra el empleado, se tomará en consideración únicamente aquella parte de la falta aplicable al caso.
3. Cuando un empleado incurra en más de una falta en un mismo incidente le serán formulados cargos por cada una de las faltas y será disciplinado por separado por cada falta incurrida.
4. La sanción disciplinaria que se aplicará al empleado debe ser la que más razonablemente corrija al empleado, conserve la disciplina y la moral del personal y mantenga incólume el buen funcionamiento y reputación del Instituto.

5. El historial del empleado será considerado para determinar la severidad de la medida disciplinaria a ser aplicada. El patrón de acciones disciplinarias registradas en el expediente oficial del empleado será considerado para determinar la penalidad a ser aplicada en casos posteriores. Disponiéndose, que las reprimendas verbales no serán incluidas en el expediente oficial del empleado para propósitos de este inciso. El Director de División y supervisor inmediato del empleado mantendrán, sin embargo, un registro de cada incidente en que se le aplica una reprimenda verbal a un empleado. Si en un período de tres (3) años se incurre por dos (2) ocasiones en cualquier violación que amerite una reprimenda verbal, el supervisor deberá dar conocimiento de este hecho al Director Ejecutivo del Instituto para que se proceda con una reprimenda escrita contra el empleado. Disponiéndose, además, que lo dispuesto en la oración anterior de este inciso sólo será de aplicación a la comisión de faltas que no conlleven la destitución o suspensión de empleo y sueldo como sanción disciplinaria.
6. El supervisor inmediato del empleado deberá regirse por las guías que se establecen en el Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias.
7. La reprimenda escrita permanecerá en el expediente de personal del empleado. Será considerada para la imposición de medidas disciplinarias por cualquier tipo de falta subsiguiente. Disponiéndose, que para poder ser considerada para la imposición de medidas disciplinarias más severas contra un empleado, la reprimenda escrita no puede tener más de tres (3) años de haberse aplicado. La reprimenda escrita tiene que cumplir con el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias.
8. El Director Ejecutivo tendrá la facultad para mitigar o dejar sin efecto las sanciones que se impongan cuando existan circunstancias extraordinarias que así lo ameriten. Dichas circunstancias extraordinarias serán determinadas caso a caso, a base de los hechos y serán documentadas en el expediente del empleado.

9. Cuando un empleado incurra en una falta que no se encuentre especificada en el Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias del Instituto, le será de aplicación aquella sanción disciplinaria que a discreción del Supervisor o el Director Ejecutivo del Instituto, corrija mejor la falta cometida, atendiendo la continuidad en el servicio, la disciplina y la moral del grupo, y teniendo como principio rector la protección a la vida, seguridad y propiedad del Instituto y de sus empleados, clientes, visitantes y público en general.

10. La imposición de varias medidas disciplinarias dentro del término que se establece más adelante, se considerará como evidencia de que el empleado no se adapta a las normas de disciplina del Instituto, y debe ser destituido de su empleo. Por lo tanto, cualquier empleado podrá ser destituido al cumplirse cualquiera de las siguientes circunstancias:
 - A. Cuatro (4) sanciones disciplinarias, sin incluir las reprimendas verbales, por faltas que hayan sido cometidas en un período de tres (3) años.

 - B. El empleado que en un período de dos años (2) incurra en dos (2) violaciones de normas de conducta que aparejen reprimenda escrita, se le podrá imponer la medida disciplinaria de mayor severidad a la suspensión que dispone el Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias para la falta cometida, esto a discreción del Director Ejecutivo.

 - C. El empleado que, en un período de (3) tres años incurra en dos (2) violaciones de normas de conducta que aparejen suspensión de empleo y sueldo, podrá ser destituido por el Director Ejecutivo.

D. Cuando haya sentencia emitida por un tribunal con jurisdicción, así como cuando haya una transacción acuerdo o cualquier otra disposición final de un caso que conlleve la convicción por un delito grave o menos grave que implique depravación moral. Disponiéndose que, en este caso, la destitución del empleado no será efectiva hasta que la sentencia, acuerdo u otra disposición del caso sea final y firme. La imposición de medidas disciplinarias permanecerán en el expediente del empleado, sujeto a lo dispuesto en este inciso. No obstante, si se hubiera cometido una violación que conlleve la imposición de una reprimenda verbal y de haberse impuesto ésta, la próxima vez que empleado cometa la misma falta, se le impondrá la penalidad que disponga el Reglamento de Personal o el Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias para la segunda falta.

11. Se incorpora y se hace formar parte de este Convenio el Reglamento de Personal para el Servicio de Carrera el cual será de estricta aplicación.

Sección 3 Procedimiento

En todo caso que surja la posibilidad de la aplicación de medidas disciplinarias cuya sanción pueda resultar en la imposición de una reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo o en la destitución del empleado, el Director Ejecutivo del Instituto realizará una investigación de los hechos dentro de un término razonable, desde que tuvo conocimiento oficial de los hechos. De entender que procede la aplicación de la medida disciplinaria de reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo o la destitución, notificará por escrito al empleado la intención de imponerle una sanción disciplinaria, la que deberá contener lo siguiente:

1. Los cargos sometidos en su contra.
2. Un resumen de la descripción de la prueba en su contra.
3. La penalidad que se le interesa imponer.

4. Esto se le notificará al empleado por escrito, mediante entrega personal o por correo con acuse de recibo, al igual que la oportunidad de solicitar una vista informal dentro del término de diez (10) días consecutivos, contados a partir del recibo de la notificación, con el propósito de garantizarle el derecho de ser oído y el debido proceso. En los procesos, el empleado tendrá derecho a estar representado por el delegado correspondiente. La vista informal no podrá ser extensa o elaborada, tampoco de naturaleza adversativa, sólo se le dará al empleado la oportunidad de que éste pueda ofrecer su versión de los hechos con el propósito de refutar o explicarlos.

Si se determina que los hechos que se imputan al empleado justifican la imposición de una medida disciplinaria, la autoridad nominadora hará entrega al empleado de una notificación en la que se le indicará la falta o faltas que se cometieron y los hechos que dieron base a dicha violación o violaciones. Además, se le indicará la acción disciplinaria que se le impone. También se le advertirá al empleado de su derecho a acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo y solicitar la intervención de un árbitro dentro del término dispuesto en la Sección 4 de este Artículo.

Sección 4

En caso de que el empleado no este de acuerdo con la determinación que emita el Director Ejecutivo, tendrá un término de treinta (30) días contados desde la notificación, para acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público para dilucidar los hechos ante un Arbitro.

Sección 5

Las faltas y sus correspondientes sanciones estarán contenidas en el Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias del Instituto y lo dispuesto en la Sección 2, Inciso 9 de este Artículo.

Sección 6

En los procedimientos de arbitraje, el empleado tendrá derecho a estar representado por el delegado correspondiente de la Unión o por el abogado que la Unión le asigne.

Sección 7

En aras de lograr la adecuada defensa del empleado cubierto por este Convenio, el empleado podrá, a su discreción, solicitar por escrito una reunión para examinar el expediente de investigación que haya levantado el Instituto para sostener la medida disciplinaria anunciada. La reunión se celebrará antes de la vista administrativa informal. Esta inspección se hará en presencia de un representante autorizado del patrono.

Sección 8

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

Sección 9

Ni el Instituto ni la Unión tomarán represalias contra los empleados que decidan testificar a favor o en contra de otro empleado. Las partes acuerdan que el procedimiento se llevará a cabo durante horas laborables.

Sección 10

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

Sección 11

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

Sección 12

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

Sección 13

En los casos en que se contemple la imposición de medidas disciplinarias a un empleado, se seguirá lo dispuesto en el Reglamento de Personal y en el Reglamento Interno de Medidas Disciplinarias del Instituto.

Artículo XIII

Procedimiento Regular en Arbitraje de Quejas y Agravios

Sección 1

El procedimiento de arbitraje para quejas y agravios se seguirá según lo dispuesto en el reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público de 28 diciembre de 2001 y con vigencia a 28 de enero de 2002.

Artículo XIV

Delegados y Representantes de la Unión

Sección 1

El Presidente y los Delegados electos de la Unión SPUPR/AFSCME Local 2099, representarán al sindicato ante la gerencia del Instituto en las funciones propias de la administración del Convenio.

Sección 2

SPUPR/AFSCME Local 2099, nombrará delegados para las áreas de trabajo distribuidos de la siguiente forma: tres (3) en el primer piso, uno (1) en el segundo piso, uno (1) en el tercer piso del edificio principal, uno (1) en cada Laboratorio Regional y uno en la Unidad de Investigadores Forenses de Ponce. Los delegados atenderán únicamente los asuntos que correspondan a los empleados del área de trabajo que representan. En ausencia de cualquier delegado en propiedad, lo sustituirá el delegado alterno. En ausencia de ambos el Presidente de la Unión designará un delegado en funciones.

Sección 3 Designación, Funciones y Responsabilidades de los Delegados.

- 3.1 Los delegados representarán y orientarán a los empleados de la unidad apropiada, velarán por el fiel cumplimiento del convenio colectivo y asistirán a los empleados unionados en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones. El representante del patrono, en caso de ser necesario, informará al empleado afectado de su derecho a estar representado por su delegado.
- 3.2 El Instituto concederá, previa autorización del supervisor inmediato, licencia de delegado hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) horas mensuales, acumulables hasta un máximo de cincuenta y cinco (55) horas, cuyo total de horas será utilizado entre todos los oficiales y delegados de la Unión para atender asuntos sindicales durante horas de trabajo sin descuento de sueldo. Disponiéndose, que las horas que utilicen los oficiales de la Unión cuando sean citados a comparecer a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, para vistas de casos de arbitraje y los procedimientos de quejas y agravios, cuando acompañen a un empleado a la celebración de vista administrativa informal o cuando sean citados a reuniones por funcionarios del Instituto, no serán descontadas de los máximos señalados. La autorización de los supervisores no será denegada irrazonablemente.
- 3.3 Cuando un empleado afectado por una acción, omisión o asunto relacionado con su empleo, necesite los servicios de su delegado, solicitará autorización a su supervisor inmediato. Cuando el asunto involucre al supervisor inmediato, la autorización será solicitada al Director de la División. La reunión se llevará a cabo en un área acordada por las partes, dentro de las facilidades del Instituto. Los supervisores no denegarán dichas solicitudes irrazonablemente.

Sección 4

El Instituto concederá a los empleados afiliados a la Unión seis (6) horas laborables a dividirse a razón de tres (3) horas por semestre, para participar en actividades convocadas por la Unión, siempre y cuando no se afecten los servicios del Instituto de Ciencias Forenses o las comparecencias al Tribunal. Los delegados tendrán tres (3) horas adicionales por semestre para la planificación y manejo de estas actividades.

- 4.1 El Instituto concederá a los empleados cubiertos por este Convenio, tiempo con paga durante horas laborables para participar en reuniones de comités o actividades de esos comités, que han sido establecidos en virtud de los acuerdos de este Convenio.

Sección 5

El Instituto permitirá al Presidente y/o Delegados de la Unión, que durante los períodos de descanso, receso o de tomar alimentos, distribuir información de interés para los empleados incluidos en la unidad apropiada.

Sección 6

Cualquiera de los miembros de la Junta Directiva de la Unión podrá comunicarse con el Director del Instituto el representante que este designe, para solicitar el uso del salón de conferencias ubicado en el primer piso.

Artículo XV

Derechos de la Unión

Sección 1

El Instituto reconoce a los delegados, oficiales y representantes de Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico (SPUPR/AFSCME) Local 2099, como representante exclusivo de los empleados incluidos en la unidad apropiada y su derecho reconocido por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, para llevar a cabo la administración de este convenio.

Sección 2

El Instituto pondrá a disposición de la unión el salón de actividades ubicado en el primer piso del Edificio Central, sujeto a disponibilidad.

Sección 3

El Instituto mantendrá un tablón de edictos en cada piso del Edificio Central, uno en la Oficina de Investigadores Forenses, Sección Ponce y uno en cada Laboratorio Regional. Los tabloneros son para el uso exclusivo de la Unión.

Artículo XVI

Cómputo de Términos

Sección 1

El cómputo de términos en todos los procedimientos establecidos en este Convenio, incluyendo el procedimiento de quejas, comienza a partir del día siguiente en que se reciba la comunicación escrita por medio de correo certificado con acuse de recibo, entrega personal o por mensajero.

Sección 2

En caso de utilizar el correo regular, el término comenzará a partir del tercer día de la fecha que indique el matasello del correo.

Sección 3

Si el término para someter una queja o su contestación vence un sábado, domingo o un día feriado o concedido libre por proclama del Gobernador, este se extenderá al próximo día laborable.

Sección 4

Las partes acuerdan que los términos de los pasos identificados en el procedimiento de quejas y agravios, incluyendo el arbitraje, sólo podrán ser extendidos por mutuo acuerdo y por escrito.

Artículo XVII

Clasificación y Retribución de Puesto

Sección 1

El Plan de Clasificación y Retribución de puesto debe establecer los mecanismos para la creación, eliminación, consolidación, y modificación de clases de manera que se mantenga actualizado el plan sin menoscabo de lo que dispone este Convenio.

Sección 2

El empleado regular de carrera que alega estar afectado bajo el plan de clasificación y retribución del Instituto o su representante sindical, podrá presentar una queja mediante el procedimiento de quejas y agravios.

- Inciso 2.1** El empleado someterá a su supervisor una solicitud escrita en la cual expondrá los hechos y razones en que fundamenta su reclamación.
- Inciso 2.2** El supervisor tendrá quince (15) días laborables para revisar y enviar la solicitud y sus comentarios a la Oficina de Recursos Humanos.
- Inciso 2.3** La Oficina de Recursos Humanos evaluará la solicitud y notificará por escrito su decisión al empleado dentro de un término, no mayor de veinte (20) días laborables, contados a partir de la fecha que recibió la solicitud del supervisor.
- Inciso 2.4** El empleado inconforme con la decisión de la Oficina de Recursos Humanos, podrá acudir al Comité de Conciliación, no más tarde de diez (10) días laborables, contados a partir de la fecha que recibió la determinación de la Oficina de Recursos Humanos.
- Inciso 2.5** Si el empleado está inconforme con la decisión, del Comité o este no llega a una decisión el empleado podrá acudir, a la Comisión de Relaciones del Trabajo en el término dispuesto en el Artículo XI inciso 4.3.

Sección 3

En aquellos casos en que proceda la reclamación del empleado, la decisión será efectiva desde la fecha que se notifique la decisión.

Sección 4

La decisión favorable en querellas de impugnación, eliminación, consolidación o modificación de un puesto, se retrotraen a la fecha original de su implantación.

Artículo XVIII

Reclutamiento y Selección

Sección 1

El reclutamiento y la selección del personal del Instituto se hará con atención al principio de mérito dispuesto en la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004.

Sección 2

El Instituto notificará a la Unión las convocatorias a examen que correspondan a puestos incluidos en la unidad apropiada.

Artículo XIX

Procedimientos en las Transacciones de Personal

Sección 1

El Instituto enviará a la Unión, copia de todo informe de cambio (cada vez que ocurra), en los cuales se registren transacciones de personal que afecten a los empleados incluidos en la unidad apropiada.

Sección 2

El Instituto remitirá anualmente a la Unión, una lista de los empleados regulares de carrera con la fecha de efectividad en que fueron nombrados al puesto regular.

Artículo XX

Evaluaciones de Personal

Sección 1

Las evaluaciones del personal cubierto por este Convenio, se regirán por las disposiciones de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 2

Todas las evaluaciones serán discutidas con los empleados cubiertos por este convenio. Su delegado podrá acompañarle durante la discusión de la evaluación.

Sección 3

Cuando un empleado cubierto por este Convenio, es evaluado por más de un supervisor o tenga más de un supervisor, cada uno rendirá una evaluación por separado. La evaluación comprenderá el período bajo el cual el empleado ha estado bajo su supervisión.

Sección 4

En caso de que el empleado cubierto por este convenio no esté de acuerdo con la evaluación de su desempeño, podrá apelar la misma utilizando el procedimiento de quejas y agravios que provee este Convenio.

Artículo XXI

Ascensos

Sección 1 Definición

Se entenderá por ascenso el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase para el cual se haya provisto un tipo mínimo de retribución más alto.

Sección 2

Todo ascenso se hará con atención al principio de mérito y de conformidad con las disposiciones de ascenso contenidas en la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 3

El patrono se compromete a proveer oportunidades y mecanismos para el ascenso de los empleados de conformidad, la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 4

El Instituto garantizará el derecho de reinstalación. Los miembros de la unidad apropiada, que sean ascendidos y no aprueben el período probatorio, tendrán derecho a ser reinstalados a un puesto igual o similar en salario y funciones de empleo al que ocupaban previo al ascenso. La reinstalación se efectuará en el área geográfica al que el empleado estaba asignado antes de producirse el ascenso.

Sección 5

Los empleados de la unidad apropiada no serán objeto de medidas disciplinarias por rechazar un ascenso. En estos casos, el empleado podrá someter una nueva solicitud de examen para ser considerado para otros puestos en ascenso.

Sección 6

Cuando surja una queja del empleado en torno al puesto al cual se le está reinstalando, éste tendrá derecho a utilizar el procedimiento de quejas y agravios.

Artículo XXII

Traslados

Sección 1 Definición

Es el cambio de un empleado 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 y con funciones de nivel similar para el cual se haya provisto la misma retribución mínima, siempre que el empleado reúna los requisitos para el puesto al que ha de ser trasladado.

Sección 2

Los traslados se harán con arreglo a las disposiciones de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004 y el Reglamento de Personal del Instituto.

Sección 3

El Instituto establecerá los procedimientos que aseguren la imparcialidad en los traslados que se proponga efectuar, respondiendo a necesidades del servicio y evitar que la acción del traslado le produzca al empleado problemas económicos sustanciales, sin que se le provea la compensación adecuada.

Sección 4

Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase, el status del empleado regular de carrera permanecerá inalterado y es innecesario un período probatorio.

Sección 5

Cuando el traslado responda a necesidades del servicio, el requisito del período probatorio será inaplicable aunque el empleado ocupe un puesto en otra clase.

Sección 6

El traslado no será utilizado como medida disciplinaria, ni podrá efectuarse arbitrariamente ni cuando resulte claramente oneroso al empleado.

Sección 7

El Instituto notificará al empleado la determinación de trasladarlo.

Artículo XXIII

Antigüedad

Sección 1 Definición

Antigüedad se define como el tiempo no interrumpido que un empleado haya prestado servicios en el Servicio Público.

Sección 2

La antigüedad no se afectará ni será interrumpida de manera alguna, cuando el empleado esté en licencia de vacaciones, militar, maternidad, enfermedad, fines judiciales, estudios o adiestramientos con paga, licencia sin paga cuando sea para prestar servicios en otra agencia o instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; licencia sin sueldo para proteger el estatus o el derecho de un empleado que haya radicado una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro del ELA u otra entidad. Igualmente en los casos de licencia sin sueldo en los cuales el empleado haya sufrido un accidente del trabajo y esté bajo tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final con relación a un accidente, mientras dure el período de reserva que establece la Ley del Fondo del Seguro del Estado.

Sección 3

En caso de implantarse un plan de cesantías, en igualdad de eficiencia entre empleados regulares de carrera, se tomará en consideración el tiempo en el servicio público, de manera que queden cesantes aquellos empleados regulares de carrera con menos tiempo en el servicio.

Sección 4 Formas de perderla

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

- a. Destitución de empleo por justa causa.
- b. Separación en período probatorio cuando constituye una desvinculación total del servicio público.
- c. Renuncia voluntaria.
- d. Cesantía por incapacidad.

Artículo XXIV

Cesantías o Reducción de Personal

Sección 1

Antes de efectuar cualquier tipo de cesantía en la Agencia, el patrono agotará todas las alternativas a su disposición, de acuerdo a la Ley de Recursos Humanos y los reglamentos aprobados por el Instituto, como reubicaciones, re-adiestramientos, licencias sin sueldo, reducción de jornada y descensos.

Sección 2

En primer término serán cesanteados los empleados por jornal, contrato personal y los transitorios. En segundo término, los empleados en período probatorio y en tercer término, los empleados regulares de carrera. En los casos de cesantías de empleados regulares, se tomará en consideración el desempeño de los deberes y responsabilidades de manera que queden cesanteados los empleados menos eficientes. Para ello, se tomará en consideración las evaluaciones y el desempeño del empleado. En caso de igualdad de eficiencia se tomará en consideración el tiempo en el servicio público, de manera que queden cesantes los empleados con menos tiempo en el servicio.

Sección 3

A los fines de decretar cesantía(s), se entenderá por antigüedad todo servicio prestado en el servicio público.

Sección 4

El Instituto notificará a la Unión que se propone decretar cesantía(s) con sesenta (60) días de antelación a la fecha en que será efectiva la acción.

Sección 5

El Instituto notificará por escrito al empleado afectado, con no menos de treinta (30) días de antelación, la fecha en que será efectiva la cesantía. De igual forma, le notificará su derecho de utilizar el procedimiento de quejas y agravios de este Convenio.

Sección 6

Todo empleado cesanteado por falta de trabajo o fondos, tendrá derecho a ser nombrado en el puesto que ocupaba anteriormente, si el Instituto determina cubrirlo dentro de los dieciocho (18) meses siguientes a la fecha en que se decretó la cesantía.

Sección 7

El empleado regular de carrera que haya sido reubicado (en ascenso o descenso) por falta de trabajo o fondos, tendrá derecho a ser nombrado en el puesto que ocupaba anteriormente, si el Instituto determinara cubrirlo dentro de los dieciocho (18) meses siguientes a la fecha en que se decretó la reubicación.

Artículo XXV

Desarrollo de los Recursos Humanos y Oportunidades de Aprendizaje

Sección 1

El Instituto elaborará un plan anual de adiestramientos, capacitación y desarrollo profesional de sus recursos humanos para los empleados basado en las necesidades y prioridades del Instituto, conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004.

Sección 2

Del Instituto determinar que ofrecerá oportunidades de becas, licencias con o sin sueldo para estudios, lo anunciará utilizando sus tabloneros de edictos y los de la Unión.

Sección 3

El Instituto pagará el importe de las cuotas anuales de las colegiaciones compulsorias y las cuotas de asociaciones profesionales a los empleados regulares de carrera que ocupen uno de los siguientes puestos: Químico Forense, Serólogo Forense, Científico Forense, Patólogo Forense, Examinador de Armas de Fuego, Examinador en Documentología Forense, Poligrafista, Examinador de Evidencia Digital e Investigador Forense.

Artículo XXVI

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Sección 1

El Instituto y la Unión acuerdan continuar con el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, que estará compuesto por un (1) representante de la Unión y un (1) representante del Instituto.

Sección 2

El Instituto y la Unión adoptarán las medidas de seguridad necesarias e indispensables para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales, para garantizar la salud física y emocional de todos los empleados del Instituto.

Sección 3

El Comité podrá recomendar al Oficial de Salud y Seguridad del Instituto, normas y reglas sobre medidas de salud y seguridad para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.

Sección 4

El empleado cumplirá con las leyes, reglas y reglamentos de salud y seguridad. A través de su delegado, notificará al Oficial de Salud y Seguridad del Instituto, cualquier situación que estime pueda ocasionar un accidente o enfermedad. El Oficial de Salud y Seguridad investigará y evaluará el planteamiento y formulará sus recomendaciones al Director Ejecutivo.

Sección 5

El Instituto tomará las medidas de seguridad necesarias e indispensables para la prevención de accidentes del trabajo.

Sección 6

El Instituto proveerá el equipo, las herramientas y materiales que por ley o reglamento se requiere para que los empleados regulares realicen su labor sin riesgo a su salud y seguridad.

Sección 7

El Instituto no requerirá a los empleados que realicen labores sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales que requieren para realizar su labor o prestar los servicios.

Sección 8

Las partes acuerdan tomar las medidas de seguridad y precauciones necesarias y convenientes para prevenir accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades.

Sección 9

El empleado que sufra un accidente del trabajo, lo notificará a su supervisor y a su representante sindical, (delegado), dentro de los tres (3) días laborables siguientes a la fecha de la ocurrencia. Estos a su vez, notificarán al Oficial de Salud y Seguridad.

Sección 10

El Oficial de Salud y Seguridad Ocupacional informará al Comité de Salud y Seguridad, cuando tome conocimiento de una situación, evento o incidente que ponga en riesgo la salud y seguridad de los empleados.

Sección 11

Las reuniones celebradas por el Comité, convocadas por el Oficial de Salud y Seguridad, serán sin cargo de tiempo ni descuento de licencia.

Sección 12

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

Artículo XXVII

Jornada de Trabajo

Sección 1

La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7½) en dos (2) bloques consecutivos, separados por el período de alimentos y los de descanso.

Sección 2

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

Sección 3

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

Sección 4

Los empleados cubiertos por este Convenio, tendrán derecho a disfrutar una (1) hora para tomar alimentos entre la tercera y quinta hora de su jornada de trabajo, con excepción de los empleados que trabajan turnos rotativos, los cuales disfrutarán de media (1/2) hora para tomar alimentos en forma escalonada, también entre la tercera y quinta hora de trabajo. Las horas asignadas para el período de toma de alimentos y los de descanso variarán según los distintos turnos de trabajo.

Sección 5

Todo empleado cubierto por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de un descanso de quince (15 minutos) antes del período de toma de alimentos y de otro período similar posterior a la toma de alimentos. Este descanso se disfrutará sin consideración del turno de trabajo asignado al empleado. El descanso se disfrutará en cualquier momento, entre la segunda y la tercera hora, de su bloque de cuatro (4) horas de trabajo consecutivo, según lo acuerden el empleado y su supervisor. El período de descanso se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo con la excepción de las áreas que por la naturaleza de la operación o del servicio que se presta, así lo requiera.

Artículo XXVIII

Horas Extra de Trabajo

Sección 1

Se considera tiempo extra todo trabajo realizado en exceso de la jornada regular diaria y/o semanal y por aquellos servicios prestados en los días feriados, días de descanso, o en los días en que se suspendan los trabajos por Orden del Gobernador.

Sección 2

Todo empleado regular de carrera que trabaje en exceso de la jornada regular, acumulará licencia de tiempo compensatorio a razón de tiempo y medio (1½) por cada jornada o fracción de jornada de tiempo trabajado.

Sección 3

Los empleados tendrán derecho a recibir licencia compensatoria a razón de tiempo y medio (1½) por los servicios prestados en exceso de su jornada regular de trabajo. El disfrute de esta licencia se autorizará dentro de un período de tiempo razonable a discreción del Instituto o posterior a petición del empleado, siempre que no se afecte el funcionamiento del Instituto. En el caso de los empleados de laboratorio y oficina se podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de doscientas veinte (220) horas y hasta cuatrocientas cincuenta (450) en el caso de los empleados de las áreas de Patología Forense, Investigadores Forenses y Seguridad. Las horas extras acumuladas en exceso de doscientas veinte (220) y cuatrocientas cincuenta (450) según sea el caso, se pagarán en efectivo a razón de tiempo y medio (1½) a base del salario que está devengando el empleado al momento de pagarle. El pago se efectuará dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha del exceso.

Sección 4

En las unidades de trabajo que operan a base de turnos rotativos y que se requiera a un empleado trabajar en su día libre o doblar un turno de trabajo, se pagará en efectivo tal período, a tiempo y medio (1½). El pago se efectuará no más tarde del día treinta (30) del siguiente mes en que se realizó el trabajo extra.

Sección 5

Los empleados regulares de carrera que no trabajan turnos rotativos y a los cuales se le requiera trabajar días feriados, sábados o domingos, se les pagará en efectivo a razón de tiempo y medio (1½).

Artículo XXIX

Dieta, Millaje y Alojamiento

Sección 1

El Instituto reconoce el derecho de los empleados regulares de carrera y pagará su compensación de dieta, millaje y alojamiento en aquellos casos en que se le requiera comparecer a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo fuera de su área de trabajo, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el Reglamento Número 37-0-01, sobre gastos de viaje del Departamento de Hacienda.

Sección 2

El Instituto reconoce que cuando un empleado este obligado a utilizar su vehículo para asuntos oficiales, el vehículo estará cubierto por una póliza provista por el Instituto cubriendo daños de responsabilidad pública a terceras personas y daños al vehículo del empleado.

Sección 3

El Director de la División o en su ausencia cualquier otro funcionario autorizado, será responsable de certificar y autorizar los pagos de dietas.

Sección 4

Se incorpora y se hace formar parte integral de este Convenio, el Reglamento Número 37-0-01 sobre gastos de viaje.

Sección 5

Toda enmienda al reglamento 37-0-01, será incorporada a este Convenio y efectiva a la fecha de vigencia.

Sección 6

El reembolso de las dietas y millaje para los empleados regulares de carrera se realizará mensualmente y en cheque separado. Este pago se hará en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que el empleado someta los documentos oficiales.

Artículo XXX

Días Feriados

Sección 1

Los días feriado serán los decretados por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y el Gobierno Federal de los Estados Unidos de América. Comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día de que se trata. Se enumeran a continuación:

Fecha	Celebración
1. 1ro de enero	Día de Año Nuevo
2. 6 de enero	Día de Reyes
3. segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
4. tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martín Luther King
5. tercer lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington y de Luis Muñoz Marín
6. 22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
7. movable	Viernes Santo
8. tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego y Reafirmación del Idioma Español
9. ultimo lunes de mayo	Conmemoración de los muertos en la Guerra.
10. 4 de julio	Día de la Independencia de los Estados Unidos
11. tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
12. 25 de julio	Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
13. 27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa
14. primer lunes de septiembre	Día del Trabajo y de Santiago Iglesias Pantín
15. 12 de Octubre	Día de la Raza (Día del descubrimiento de América)
16. noviembre (movible)	Día de las Elecciones Generales
17. 11 de noviembre	Día del Armisticio (Día del Veterano)
18. 19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
19. cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
20. 25 de diciembre	Día de la Navidad

Sección 2

El día 24 de diciembre se concederá medio día (1/2) feriado sin cargo a ninguna licencia para los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 3

El Instituto reconoce que los empleados, cubiertos por este Convenio, que trabajen la semana regular, disfrutarán los días feriados que se celebren en domingo, el día siguiente, excepto el medio día del 24 de diciembre. Los empleados de turno rotativo, le será de aplicación el Artículo XXVIII sobre tiempo compensatorio o compensación por tiempo extra trabajado.

Sección 4

En el caso de los empleados con turnos rotativos, cuando sus días de descanso no son sábado y domingo y el segundo día de descanso es día feriado, estos tendrán derecho a que se le conceda libre el día siguiente al feriado.

Sección 5

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

Sección 6

El Instituto concederá libre, sin cargo a licencia, el día del cumpleaños del empleado cubierto por este Convenio.

El empleado que cumple años un día 29 de febrero, en el año bisiesto, disfrutará de este beneficio al siguiente día.

Cuando el día de cumpleaños del empleado se celebre en un día feriado o en uno de los días de descanso o estando en licencia regular, éste lo disfrutará el próximo día laborable.

Artículo XXXI

Plan Médico

Sección 1

El Instituto aportará las siguientes cantidades al plan médico de los empleados cubiertos por este Convenio:

- Veinte dólares (\$20.00) mensual para un total de ciento cuarenta dólares (\$140.00) mensuales efectivo al 1 de julio de 2007.
- Veinte dólares (\$20.00) mensual para un total de ciento sesenta dólares (\$160.00) mensuales efectivo al 1 de julio de 2008.
- Veinte dólares (\$20.00) mensual para un total de ciento ochenta dólares (\$180.00) mensuales efectivo al 1 de julio de 2009.

Sección 2

Si el Instituto alega insuficiencia de fondos para cumplir con los aumentos acordados en la Sección 1 de este Artículo, las partes, de no llegar a un acuerdo, someterán el asunto en controversia al procedimiento de arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público.

Sección 3

Para activar el procedimiento dispuesto en la Sección 2 de este Artículo, la Unión y el Instituto solicitarán a la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público que active el procedimiento de arbitraje de quejas y agravios según lo dispone el Reglamento de dicha Comisión.

Sección 4

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

Artículo XXXII

Salarios

Sección 1

Las partes reconocen que a partir de 1 de enero de 2007, los empleados cubiertos por este Convenio recibieron un incremento en salario por la implantación del nuevo Plan de Clasificación y Retribución.

El Instituto concederá a los empleados cubiertos por este Convenio, los aumentos salariales que se indican a continuación:

- a) Cien dólares (\$100.00) al 1 de julio de 2008.
- b) Cien dólares (\$100.00) al 1 de julio de 2009.

Sección 2

Si el Instituto alega insuficiencia de fondos para cumplir con los aumentos acordados en la Sección 1 de este Artículo, las partes, de no llegar a un acuerdo, someterán el asunto en controversia al procedimiento de arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público.

Sección 3

Para activar el procedimiento dispuesto en la Sección 2 de este Artículo, la Unión y el Instituto solicitarán a la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público que active el procedimiento de arbitraje de quejas y agravios según lo dispone el reglamento de dicha Comisión.

Sección 4

Si por legislación se disponen aumentos de sueldo para los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios colectivos en virtud de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las convenidas en la Sección 1 de este Artículo, los salarios de los empleados cubiertos por este Convenio se aumentarán hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación.

Sección 5

Los empleados activos en nómina recibirán puntualmente su salario cada quince (15) días. El pago se efectuará en cheque o depósito directo y será entregado los días 14 y 28 de cada mes.

Artículo XXXIII

Bono de Navidad

Sección 1

El Instituto concederá a los empleados cubiertos por este Convenio, los aumentos por concepto de bono de navidad que se indica a continuación:

- a) Cincuenta dólares (\$50.00) para un total de mil cincuenta dólares (\$1,050.00) en o antes del 15 de diciembre de 2007.

- b) Cincuenta dólares (\$50.00) para un total de mil cien dólares (\$1,100.00) en o antes del 15 de diciembre de 2008.
- c) Cincuenta dólares (\$50.00) para un total de mil ciento cincuenta dólares (\$1,150.00) en o antes del 15 de diciembre de 2009.

Sección 2

Si el Instituto alega insuficiencia de fondos para cumplir con la Sección 1 de este Artículo, las partes de no llegar a un acuerdo, someterán el asunto en controversia al procedimiento de arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público.

Sección 3

Para activar el procedimiento dispuesto en la Sección 2 de este Artículo, la Unión y el Instituto solicitarán a la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público que active el procedimiento de arbitraje de quejas y agravios según lo dispone el reglamento de dicha Comisión.

Sección 4

Si por legislación se disponen aumentos al bono de navidad para los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios colectivos en virtud de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las convenidas en la Sección 1 de este Artículo, el bono de navidad de los empleados cubiertos por este convenio se aumentará hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación.

Sección 5

Los empleados activos en nómina recibirán el bono de navidad en cheque o depósito directo.

Artículo XXXIV

Licencias

El Instituto reconoce el derecho de los empleados regulares de carrera a disfrutar de todas las licencias concedidas por las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, leyes federales y los reglamentos de la Agencia. El disfrute de las licencias estará sujeto al cumplimiento de las disposiciones de ley.

A. Licencia Sindical

- Sección 1** El Instituto reconocerá una licencia sindical sin sueldo a dos (2) empleados regulares de carrera para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo.
- Sección 2** La licencia sindical será por un período de un año, disponiéndose que podrá prorrogarse de año en año previa notificación de la Junta Directiva de SPUPR/AFSCME Local 2099, al Instituto.
- Sección 3** El empleado a su reinstalación, recibirá todos los derechos que hubiese recibido de haberse mantenido en su puesto.
- Sección 4** El empleado en licencia sin sueldo no tendrá derecho a acumular licencia de clase alguna.
- Sección 5** El empleado en disfrute de la licencia sindical sin sueldo podrá continuar como participante del Sistema de Retiro, pagando tanto la aportación patronal como la individual.
- Sección 6** El pago de préstamos a la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y a los Sistemas de Retiro, será responsabilidad del empleado.

B. Licencia Militar

Sección 1 Servicio Militar Activo – Se le concederá licencia militar, sin paga, a empleados que ingresen a prestar servicio militar activo, en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Selectivo Federal, por un período de cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) años, siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual ingresó. Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar luego de finalizar los períodos de servicio, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia.

El empleado no acumulará licencia regular ni por enfermedad mientras disfruta de esta licencia. Al solicitar la licencia el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar o cualquier otra evidencia requerida por el Instituto.

Sección 2 Se le concederá licencia militar hasta un máximo de treinta (30) días laborables con paga, al empleado cubierto por este Convenio, que pertenezca a la Guardia Nacional del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva de los Estados Unidos de América, durante el período en el cual estuviesen prestando servicio militar como parte de su entrenamiento anual o con escuelas militares cuando así hubiese sido ordenado o autorizado en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá al empleado licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del empleado, se le podrá cargar dicho exceso a la licencia regular que éste tenga acumulada.

Sección 3 El empleado acumulará licencia regular y licencia por enfermedad mientras disfruta de la licencia contenida en la Sección 2 de este Artículo.

C. Licencia Judicial

Sección 1 Al empleado regular de carrera citado para comparecer a un Tribunal de Justicia, Fiscalía o cualquier foro cuasi judicial de una agencia gubernamental, se le concederá licencia judicial por el tiempo que se ausente del trabajo para cumplir con dicha responsabilidad. La licencia judicial se concederá en los siguientes casos:

1. Cuando es citado como testigo en capacidad no oficial para beneficio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o del Gobierno Federal en cualquier acción en que uno o ambos son parte.
2. Cuando un empleado comparece como demandado en su carácter oficial.

Sección 2 Se le concederá licencia con sueldo al empleado que se le requiera servir como jurado en el Tribunal de Justicia por el tiempo que realice dichas funciones. El Instituto tendrá facultad para solicitar al Tribunal correspondiente que se excuse al empleado de prestar servicio. El empleado podrá solicitar licencia regular cuando éste sufra agotamiento o cansancio y se relacione con su servicio como jurado por razón de sesiones de larga duración o nocturnas. Cuando el empleado no disponga de balance de licencia regular se le concederá una licencia sin sueldo.

Sección 3 El empleado en licencia judicial tiene derecho a retener la compensación o dietas que reciba sin que dicho concepto se deduzca de su salario.

Sección 4 En los casos en los cuales el empleado es citado para comparecer como acusado o como parte interesada ante un organismo judicial o administrativo, esta licencia será inaplicable. Una parte interesada es aquella que comparece a un procedimiento adjudicativo en defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal. En estos casos el tiempo que el empleado utilice se descontará de su licencia regular, de no tener balance se le concederá licencia sin sueldo por el período utilizado para tal propósito.

D. Licencia para fines Funerales

Sección 1 El Instituto concederá a los empleados de la unidad apropiada cubierto por este convenio, una licencia funeral de tres (3) días laborables en caso de muerte de los siguientes familiares: padre o madre, cónyuge o hijos, hermanos, abuelos, nietos y suegros.

Sección 2 Cuando el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico y el empleado de la unidad apropiada cubierto por este Convenio tenga que salir fuera de Puerto Rico, tendrá derecho a utilizar cuatro (4) días laborables de licencia funeral consecutivo para asistir al sepelio.

Artículo XXXV

Licencia de Maternidad

Sección 1

La licencia de maternidad abarca el período de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor de conformidad, con la legislación aplicable.

Sección 2

Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimiento quirúrgico-obstétrico. Incluye igualmente, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.

Sección 3

La empleada en estado grávido tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose, que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.

Sección 4

La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso post-partum a que tiene derecho, o hasta once (11) semanas, de incluirse las (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor. En estos casos la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.

Sección 5

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

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 éste, la empleada podrá optar por extender el descanso postnatal por el período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

Sección 7

La empleada podrá solicitar que se le permita reintegrarse a su trabajo antes de expirar el período de descanso post-partum, siempre y cuando presente certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En dicho caso se entenderá que la empleada renuncia al balance de licencia de maternidad y compensación a la cual tenía derecho.

Sección 8

Cuando se estime erróneamente, la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, hasta que sobrevenga el parto. En este caso la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

Sección 9

En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

Sección 10

La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atendió durante el aborto.

Sección 11

En el caso de que a la empleada le sobrevenga alguna complicación post-partum, que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso post-partum y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y la atención del menor, la empleada podrá solicitar licencia por enfermedad. En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición. De no tener licencia por enfermedad acumulada podrá solicitar licencia regular. En el caso de que la empleada no tenga acumulada licencia por enfermedad, regular, tiempo compensatorio o no obtenga cesión por días de los empleados, se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende su médico hasta un máximo de un año. Disponiéndose que, vencida la licencia sin que se haya reinstalado la empleada a su puesto, se decretará la cesantía.

Sección 12

En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el período de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar aquella parte del período post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizadas. Disponiéndose que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del menor, 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. La empleada vendrá obligada a reembolsar al Instituto el pago por adelantado de las cuatro (4) semanas para el cuidado del niño.

Sección 13

La empleada que adopte un menor de 5 años de edad o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a doce (12) semanas de licencia de maternidad a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba al menor de edad en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

Sección 14

La licencia de maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute de cualquier tipo de licencia sin sueldo, excepto que la licencia sin sueldo haya sido concedida como consecuencia del embarazo.

Sección 15

En los casos en que una empleada se acoja a la licencia de maternidad quedará sin efecto cualquier tipo de licencia con sueldo que esté disfrutando.

Sección 16

La empleada embarazada o que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación al Instituto, sobre su plan para el disfrute de su licencia de maternidad y el de reintegrarse a su trabajo.

Sección 17

El Instituto podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con treinta (30) días de anticipación, contados a partir de la fecha de notificación que contempla la Sección 15 de este Artículo. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia de maternidad no disfrutada.

Artículo XXXVI

LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1

El Instituto concederá una licencia de cinco (5) días laborables con paga y hasta tres (3) días adicionales con cargo a la licencia por enfermedad, por concepto de paternidad. Estos, contados a partir del nacimiento del hijo o hija, del empleado cubierto por este Convenio. Al reclamar este derecho, el empleado deberá estar legalmente casado o cohabitar con la madre del menor, lo cual certificará; además, certificará que no ha incurrido en violencia doméstica y deberá traer el certificado de nacimiento del menor para acreditar la licencia.

Sección 2

Esta licencia se hará extensiva al empleado cubierto por este Convenio que adopte un(a) menor a tenor con la legislación y procedimientos vigentes en Puerto Rico. La licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho, el empleado deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos, evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo o Tribunal competente.

Artículo XXXVII

Lactancia

Sección 1

El Instituto le concederá una licencia de lactancia a toda empleada que recién ha dado a luz, para que pueda extraerse y conservar la leche para uso de su bebé. El Instituto proveerá un espacio destinado exclusivamente para este propósito, que estará equipado con una mesa, silla, nevera y un lavabo. El lavabo se instalará tan pronto se completen las nuevas facilidades del Instituto. Además, establecerá un control de acceso limitado sólo a la madre lactante y representantes autorizados por el Instituto.

Sección 2

Cada madre lactante tendrá derecho a cuarenta (40) minutos diarios, divididos en dos (2) períodos de veinte (20) minutos en la mañana y veinte (20) minutos en la tarde.

Sección 3

La Unión y el Instituto han convenido que la empleada que utilice la nevera, su cónyuge, la sociedad de bienes gananciales compuesta por ambos y la Unión, relevan al Estado Libre Asociado de Puerto Rico y al Instituto de Ciencias Forenses, si la criatura sufriese algún daño al ingerir la leche que fue extraída y conservada en las facilidades del Instituto. Este relevo incluye cualquier daño presente o futuro. Se obligan además, a no instar demanda de clase alguna en los Tribunales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o los Tribunales Federales. Para esos propósitos, la empleada completará un formulario, de relevo que también será suscrito por el padre de la criatura.

Artículo XXXVIII

Licencia Regular (vacaciones)

Sección 1

La licencia regular (vacaciones) es el período de tiempo que se le autoriza al empleado para ausentarse con paga, de su trabajo con el propósito de ofrecerle la oportunidad de reponerse del cansancio físico y mental que le ocasiona el desempeño de sus funciones.

Sección 2

Los empleados regulares de carrera cubiertos por este Convenio tendrán derecho a acumular licencia regular a razón de dos días y medio (2 ½) por cada mes de servicio.

Sección 3

Los empleados regulares de carrera cubiertos por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de treinta (30) días laborables de licencia regular cada año de los cuales no menos de quince (15) días, deberán ser consecutivos.

Sección 4

La licencia regular se acumulará hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural. Los empleados utilizarán el exceso de los sesenta (60) días de vacaciones que tengan acumulados al finalizar el año natural. Si por necesidades del servicio y a requerimiento del Instituto, al empleado se le imposibilita el disfrute de su licencia regular en el año natural, tendrá derecho a utilizar por lo menos los excesos de sesenta (60) días que tenga acumulados al finalizar dicho período, dentro de los próximos seis (6) meses del siguiente año natural. Esto es, tendrá hasta el 30 de junio del siguiente año para disfrutar dichos excesos.

Sección 5

Los empleados regulares de carrera cubiertos por este convenio, durante el disfrute del exceso acumulado de su licencia regular, continuarán acumulando licencia de vacaciones por cada mes de servicio prestado entre enero y junio de cada año. Sin embargo, los días acumulados durante esos meses no se sumarán a los excesos; porque estos corresponden al año natural en curso. Los excesos se pagarán al 31 de julio del año en curso.

Sección 6

Los empleados que luego de ser instruidos por escrito a disfrutar sus vacaciones o los excesos, libre y voluntariamente opten por no hacerlo, no podrán reclamar posteriormente el pago o disfrute de dicho exceso. Se entenderá que estos empleados renuncian a este beneficio.

Sección 7

El disfrute de licencia regular no se interrumpirá o reprogramará, excepto por necesidades del servicio incluyendo las comparencias a los tribunales y foros administrativos. Cuando esto ocurra, se le extenderá el período de licencia regular igual a la cantidad de días trabajados.

Sección 8

El Instituto formulará un plan de licencia regular por cada año natural, en coordinación con los supervisores y los empleados de la unidad apropiada, que establezca el período dentro del cual cada empleado disfrutará de su licencia regular en la forma más compatible con las necesidades del servicio.

Sección 9

El Instituto informará cada tres (3) meses, el balance de licencias regular acumulada a los empleados de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio. En caso de error de cómputo en el informe de balance de licencia, se podrá corregir por iniciativa de cualquiera de las partes.

Sección 10

El Instituto concederá licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, siempre y cuando el empleado tenga balance acumulado para cubrir el período de licencia, condicionado a las necesidades del servicio.

Sección 11

Cuando un empleado de la unidad apropiada cubierto por este Convenio se encuentre utilizando su licencia regular, acumulará licencia regular y por enfermedad por el término de su disfrute.

Sección 12

Por circunstancias excepcionales se podrá anticipar licencia regular a los empleados que hayan prestado servicio en el Gobierno por más de un año, cuando se tenga la certeza de que éste se reintegrará al servicio. La licencia regular así anticipada no excederá de treinta (30) días laborables. La concesión de licencia regular anticipada requerirá la aprobación previa y por escrito del Director Ejecutivo o el funcionario en quien éste delegue. Todo empleado a quien se le hubiese anticipado licencia regular y se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de prestar servicio por el período requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar al Instituto cualquier suma de dinero al descubierto, que le haya sido pagada en exceso por concepto de tal licencia anticipada.

Sección 13

A opción del empleado de la unidad apropiada cubierto por este Convenio, y previa solicitud radicada con treinta (30) días de anticipación, el pago de licencia regular se hará efectivo antes de comenzar su disfrute.

Sección 14

En aquellos casos en que se haga efectiva una proclama u orden administrativa del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, concediendo tiempo libre sin cargo a licencia, ésta será aplicable a todo empleado de la unidad apropiada cubierto por este Convenio que se encuentre en disfrute de licencia regular.

Sección 15

Todo empleado de la unidad apropiada cubierto por este Convenio que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular, podrá solicitar que el período de enfermedad se descuente de su licencia acumulada por enfermedad.

Sección 16

En caso de muerte del empleado de la unidad apropiada cubierto por este Convenio, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de los herederos debidamente acreditados.

Artículo XXXIX

Licencia por Enfermedad

Sección 1

Los empleados cubiertos por este Convenio, tendrán derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de servicio.

Sección 2

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

Sección 3

La licencia por enfermedad se utilizará cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.

Sección 4

Los empleados cubiertos por este Convenio, tendrán derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo permitido por la Ley Núm. 156 de 20 de agosto de 1996. El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado, no mas tarde del 31 de marzo de cada año.

Sección 5

En caso de ausencia por enfermedad de tres (3) días o más, el Instituto le exigirá al empleado un certificado médico justificativo de las ausencias, de no someterlo, dichas ausencias se descontarán de su salario.

Sección 6

Cuando el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia regular que tenga acumulada, conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.

Sección 7

El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignado el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado ni por los días feriados.

Sección 8

Cuando un empleado cubierto por este Convenio, se encuentre utilizando su licencia por enfermedad, tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera de servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo, una vez disfrute la licencia autorizada. El empleado que se encuentre reportado enfermo, en uso de una licencia sin sueldo, no tendrá derecho a acumular licencia de clase alguna.

Sección 9

El Instituto acuerda anticipar la licencia por enfermedad a cualquier empleado cubierto por este Convenio que lo solicite y haya trabajado para el Instituto por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, excepto cuando no exista razonable certeza de que éste se reintegrará al servicio.

Sección 10

El empleado de la unidad apropiada cubierto por este Convenio, que se le hubiere anticipado licencia por enfermedad y se separe voluntaria o involuntariamente del servicio, antes de haber prestado servicio por el período necesario para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar al Instituto cualquier suma de dinero que quedare al descubierto, que le haya sido pagado por concepto de dicha licencia.

Sección 11

Todo empleado cubierto por este Convenio podrá solicitar una licencia especial de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días para utilizarla en:

- a. El cuidado y atención, por razón de enfermedad, de sus hijos o hijas.
- b. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimento del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, personas que convivan en la misma residencia o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.
- c. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en caso de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.

Artículo XL

Licencia para Estudios

Sección 1

El empleado regular de carrera podrá solicitar una licencia sin sueldo para estudio para su mejoramiento profesional, personal o funcional.

Sección 2

La solicitud puede ser hasta un máximo de dos (2) años.

Sección 3

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

Sección 4

El empleado podrá regresar al servicio antes de vencer la licencia, siempre que radique la petición de reinstalación con por lo menos treinta (30) días de anticipación a la fecha que interese ser reinstalado.

Sección 5

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

Artículo XLI

Licencias Especiales con Sueldo

A. Licencia para la Representación del País

Sección 1

El Instituto observará las disposiciones aplicables a este tipo de licencia bajo las leyes y reglamentaciones vigentes.

Sección 2

El Instituto concederá esta licencia en aquellos casos en que un empleado cubierto por este Convenio ostente la representación oficial de Puerto Rico en Olimpiadas, Convenciones y certámenes. La solicitud requerirá la aprobación del supervisor inmediato.

Sección 3

La licencia se extenderá por el período que comprenda dicha representación, la preparación personal inmediata a su acuartelamiento y el período de tiempo para asistir a la actividad y su regreso a Puerto Rico.

B. Licencia Deportiva

Sección 1

La licencia deportiva se concederá a todo empleado certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados y cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas competentes.

Sección 2

La licencia se extenderá por el período que incluye dicha representación, la preparación personal inmediata a su acuartelamiento y el período de tiempo para asistir a la actividad y su regreso a Puerto Rico.

C. Licencia con Paga para Atletas, Técnicos y Dirigentes

Sección 1

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

Sección 2

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

Sección 3

La licencia se extenderá al máximo del tiempo límite necesario, según certificado por la autoridad competente, para que el empleado aproveche su entrenamiento o formación en las instalaciones dispuestas para competencias de esta naturaleza, incluyendo, sin limitarse al Albergue Olímpico.

Sección 4

El Director del Instituto o su representante autorizado, verificará que al concederse esta licencia al funcionario o empleado que lo solicite, no se afecte los servicios que presta el Instituto y no se haga uso indebido de la misma.

D. Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en Caso de Desastres

Sección 1

El Instituto concederá una licencia con paga a todo empleado cubierto por este Convenio, que preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, en caso de desastre o por razones de adiestramientos cortos requeridos oficialmente cuando se encuentre en funciones en la referida agencia.

Sección 2

La licencia se extenderá por el período de tiempo que la Agencia solicite que el empleado preste los servicios de forma voluntaria.

Sección 3

Se entenderán como situaciones de emergencia los desastres 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

Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter al Instituto, evidencia oficial de que pertenece a los Cuerpos Voluntarios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias. Posterior a la presentación de los servicios voluntarios deberá someter certificación de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, acreditativa de los servicios y período de tiempo que prestó estos.

E. Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

Sección 1

El Instituto concederá licencia con paga a cualquier empleado cubierto por este Convenio que lo solicite, para tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que haya sido citado de forma oficial con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público. El empleado someterá a la Oficina de Recursos Humanos evidencia acreditativa de lo anterior.

F. Licencia con Paga para Vacunar a Hijos

Sección 1

El Instituto concederá un período de tres (3) horas sin cargo a licencias, al empleado que así lo solicite, para llevar a su(s) hijo(s) menores de edad a vacunarse.

Sección 2

El empleado someterá una certificación a la Oficina de Recursos Humanos del lugar, fecha y hora en que su hijo o hijos fueron vacunados.

G. Licencia por Tiempo para Visitar Instituciones Educativas

Sección 1

El Instituto concederá a los empleados tiempo laborable para comparecer a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos, para informarse sobre la conducta y su aprovechamiento escolar.

Sección 2

La licencia incluirá dos y media (2½) horas laborables al principio y al final de cada semestre escolar, sin cargo a su balance de licencia.

H. Licencia para Renovar Permiso de Conducir

El Instituto concederá al empleado regular de carrera, dos (2) horas para la renovación del permiso de conducir vehículos de motor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Ello de conformidad con lo dispuesto en Ley 132 de 3 de julio de 2004.

I. Licencia para Funcionarios Públicos Electos a Cargos de Servicio a Tiempo Parcial

Sección 1

El Instituto concederá una licencia con sueldo de cinco (5) días laborables durante el año natural, a todo empleado cubierto por este Convenio que resulte electo para ocupar cargos en el servicio público a tiempo parcial. Esta licencia incluye los Asambleístas Municipales.

Sección 2

La licencia se utilizará en cualquier momento para el descargo de las funciones relativas al cargo.

Sección 3

El funcionario tendrá derecho a solicitar hasta un máximo cinco (5) días adicionales de licencia sin sueldo, en caso de que haya agotado la licencia a la que se hace referencia en el Inciso I Sección uno (1) de este Artículo.

Artículo XLII

Licencias Sin Sueldo

A. Licencia Sin Sueldo

Sección 1

El Instituto podrá conceder licencias sin sueldo a los empleados cubiertos por este Convenio que lo soliciten por escrito y para los siguientes fines, entre otros:

- Inciso 1.1 Prestar servicios en otras Agencias del Gobierno siempre que redunde en beneficio del Servicio Público.
- Inciso 1.2 Para proteger el status o el derecho de un empleado que haya radicado una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro del ELA u otra entidad.

Sección 2

Las licencias sin sueldo en general, podrán concederse por un espacio de tiempo de un (1) año prorrogable por un (1) año adicional, exceptuando las limitaciones establecidas o los derechos otorgados en otras secciones de este Convenio o leyes habilitadoras, siempre y cuando exista expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo.

Sección 3

Durante esta licencia no hay desvinculación del puesto y se le reservará hasta su regreso o renuncia.

B. Licencia por enfermedad Prolongada

Sección 1

En caso de que un empleado cubierto por este Convenio padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, se le concederá una licencia sin paga, previa solicitud a los efectos, hasta un máximo de un (1) año consecutivo.

Sección 2

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

Sección 3

Al concluir su licencia, los empleados cubiertos por este Convenio se reintegrarán en su puesto en la clasificación y sueldo que hubiesen adquirido, de no haber estado disfrutando la licencia.

C. Licencia Médico Familiar

Sección 1

Todo empleado cubierto por este convenio tendrá derecho a solicitar una licencia médico familiar sin sueldo para cuidar al cónyuge, hijo o hija, padre o madre que tenga una condición de salud grave o que se encuentre gravemente enfermo. El empleado presentará evidencia médica acreditativa.

Sección 2

La licencia tendrá una duración de hasta doce (12) semanas por cada año a partir desde la fecha en que se concede. El empleado podrá tomar la licencia de forma intermitente.

Artículo XLIII

Remuneración Económica Por Preparación Académica

Sección 1

El empleado regular de carrera cubierto por este Convenio que complete un grado académico de Maestría o Doctorado, recibirá un reconocimiento económico o remuneración que será parte del sueldo, pero para efectos de ubicación de su sueldo en la escala de retribución, se considerará separada de ésta y no estará sujeta a las normas de retribución del Instituto.

Sección 2

Los empleados regulares de carrera que actualmente reciben remuneración por preparación académica, tendrán derecho a recibir el siguiente aumento que es la diferencia entre el convenio colectivo anterior y este:

Maestría	\$50.00 por mes
Doctorado	\$100.00 por mes

Sección 3

Los empleados cubiertos por este Convenio que a partir del 1ro de mayo de 2006 obtengan un grado superior entiéndase Maestría o Doctorado, a partir de la puesta en vigor de este Convenio, se les concederá una remuneración económica, conforme a la siguiente escala:

Maestría	\$150.00 por mes
Doctorado	\$300.00 por mes

Sección 4

Los empleados que obtengan un grado de Maestría o Doctorado a partir del 1 de mayo de 2006, comenzarán a recibir la remuneración económica a la que se hace referencia en este Artículo, a partir de la fecha en que entra en vigor este Convenio. Esta remuneración no se retrotraerá a la fecha en que haya obtenido el grado académico en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de 2006.

Sección 5

Los empleados que obtengan un grado de Bachillerato en o antes del 31 de diciembre de 2006, tendrán derecho a recibir una remuneración económica de cincuenta dólares (\$50.00) mensuales a partir de la fecha en que entre en vigor este Convenio. Esta remuneración no se retrotraerá a la fecha en que haya obtenido el grado académico.

Esta remuneración económica no será aplicable a aquellos empleados que obtengan el grado de bachillerato con posterioridad al 31 de diciembre de 2006.

Sección 6

Los empleados cubiertos por este Convenio que hayan recibido remuneración por haber ostentado o completado el grado académico de Bachillerato bajo lo dispuesto en el Convenio Colectivo que estuvo vigente desde el 28 de abril del 2003 al 28 de abril del 2006, no le será aplicable ni recibirán el aumento dispuesto en la Sección cinco (5) de este Artículo.

Sección 7

Las siguientes normas regirán la adjudicación de la remuneración por preparación académica:

- a. Que sea empleado regular de carrera.
- b. El grado haya sido obtenido en una institución de enseñanza superior reconocida o acreditada.
- c. El empleado deberá presentar al Instituto los documentos originales que acrediten la obtención de dicho grado académico, transcripción de créditos original, certificación del grado conferido por la institución o universidad, original y copia del diploma y original y copia de las licencias profesionales. El Instituto recibirá los documentos, certificará la copia del o los diplomas y luego expedirá un recibo oficial de entrega de los documentos al empleado.

Artículo XLIV

Uniformes

Sección 1

En las clasificaciones que se requiere el uso de uniforme, el patrono proveerá cinco (5) uniformes libre de costo para el empleado, una vez al año.

Sección 2

Todo uniforme que se deteriore, desgare o mutile, mientras se realizan labores oficiales, será reemplazado sin costo.

Sección 3

Cuando el patrono determine requerir el uso de uniforme para un puesto que anterior a la firma del Convenio no lo requería, le proveerá la cantidad de uniformes que establece la Sección uno (1) de este Artículo.

Sección 4

El empleado al que le aplica el bono para gastos de vestimenta formal para comparecer a los tribunales y otras autoridades judiciales oficiales como foros administrativos, recibirá la cantidad de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) el primer año y doscientos setenta y cinco dólares (\$275.00) el segundo y tercer año de vigencia de este Convenio, por semestre. Un primer pago no más tarde del 30 de enero y un segundo no más tarde del 30 de julio, de cada año de vigencia de este Convenio. Los empleados del Instituto que por alguna razón relacionada con el trabajo, asisten incidentalmente a los tribunales o a foros administrativos, no tendrán derecho a este pago.

Sección 5

Cualificarán además para recibir este pago, aquellos empleados del Laboratorio de Criminalística que son citados a comparecer ante cualquier foro jurídico, por formar parte de la cadena de custodia de evidencia.

Artículo XLV

Fondo del Seguro del Estado

Sección 1

Los empleados cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.

Sección 2

Cuando un empleado cubierto por este Convenio con ocho (8) años o más de servicio, se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, el Instituto le reservará el empleo por el período de dieciocho (18) meses, a ser computados a partir de la ocurrencia del accidente.

Sección 3

El empleado acumulará las licencias regulares y enfermedad a las cuales tenga derecho durante el período que se encuentre reportado al Fondo, siempre y cuando se reintegre a su trabajo.

Sección 4

Una vez la Corporación del Fondo del Seguro del Estado emita una decisión indicando que el empleado se encuentra en condiciones de volver a su trabajo, el Instituto lo reinstalará en su plaza con los aumentos y demás beneficios a que el empleado tenga derecho. Este deberá incorporarse a sus labores dentro de los primeros tres (3) días laborables computados a partir de la fecha en que haya sido dado de alta o autorizado a trabajar, para tener derecho a que se le reponga en su empleo.

Artículo XLVI

Cambios Tecnológicos

Sección 1

Las partes reconocen los adelantos tecnológicos en diversos campos del conocimiento, especialmente en ramas tales como la informática, sistemas operativos y sistemas electrónicos de información.

Sección 2

La Unión reconoce el derecho del Instituto de modernizar y hacer uso de la tecnología para garantizar una operación más eficiente en beneficio del Pueblo de Puerto Rico.

Sección 3

Se entenderá por mecanización todo cambio en una tarea, operación o sistema que al presente el Instituto trabaje de forma manual o sistematizada tecnológicamente con la finalidad u objetivo de adaptarlo a una nueva tecnología o proceso.

Sección 4

Las partes acuerdan que la política del Instituto en torno a la utilización de la tecnología, consistirá en promover la eficiencia de sus operaciones y la prestación de servicios y no contempla, necesariamente como resultado de estos, la reducción de personal.

Sección 5

Cuando por razones de mecanización e implantación de nueva tecnología, haya la necesidad de enmendar los deberes y funciones de algunas de las clases de los puestos de los empleados cubiertos por este Convenio, el Instituto deberá ofrecer el adiestramiento necesario para la realización de las tareas.

Artículo XLVII

Vacunación y Exámenes Médicos

Sección 1

El Instituto proveerá la vacuna contra la Hepatitis B a aquellos empleados que por la descripción de su puesto estén expuestos a dicha enfermedad. Además, a tenor con la Ley Núm. 13 de 24 de julio de 1985, ley que crea el Instituto, todos los empleados cubiertos por este Convenio estarán sujetos a un examen médico anual.

Sección 2

La copia del examen médico que recibe el Instituto se mantendrá en el expediente de enfermedad bajo estricta confidencialidad.

Artículo XLVIII

Banco de Licencias para Casos de Enfermedad Prolongada

Sección 1

Los empleados cubiertos por este Convenio podrán donar hasta un máximo de cinco (5) días al año de sus balances acumulados de licencia regular o por enfermedad, para establecer un banco de licencias para ser utilizado exclusivamente por los participantes que hayan aportado días al banco y que presenten en una condición de enfermedad prolongada.

Sección 2

Se entenderá por enfermedad prolongada, aquella que inhabilite al empleado de ejercer sus funciones por un período que exceda los balances acumulados por éste en sus licencias de enfermedad y licencia regular. El empleado deberá presentar evidencia médica que certifique la condición y el número de días que el empleado estará incapacitado para trabajar.

Sección 3

Para los fines y propósitos de este Artículo, se creará un Comité compuesto por dos (2) funcionarios del Instituto y dos (2) empleados cubiertos por este Convenio, nombrados por la Unión, para administrar el banco de licencias. El Comité establecerá sus normas de operación y mantendrá un registro de los balances del tiempo aportado por los empleados y presentará al Instituto y a la Unión, un informe sobre las transacciones efectuadas y el balance de días acumulados en el Banco.

Sección 4

Toda solicitud para donar licencias u obtener el beneficio del Banco de Licencias, se tramitará a través de la Oficina de Recursos Humanos, quien a su vez referirá el caso al Comité creado en la sección precedente.

Sección 5

Los empleados participantes utilizarán días de este banco de licencias en casos de enfermedad prolongada, siempre que hayan agotado sus balances de licencias por enfermedad y regulares, según lo certifique la Oficina de Recursos Humanos.

Sección 6

El Comité notificará a la Unión y al Instituto los días del Banco que han sido asignados al empleado participante de la unidad apropiada, cuyo número no excederá el establecido por el certificado médico. La licencia no utilizada por el empleado será devuelta al banco.

Sección 7

El Comité establecerá por escrito, los criterios de elegibilidad para que el empleado cubierto por este Convenio solicite el beneficio establecido por este Artículo.

Sección 8

En o antes del último día laborable del mes de marzo de cada año, el empleado cubierto por este Convenio efectuará la donación de los días a través de un formulario diseñado para estos fines, el cual entregará a la Oficina de Recursos Humanos del Instituto, con copia a la Unión. Excepto en el primer año de vigencia de este Convenio, en que los empleados cubiertos por este Convenio podrán hacer sus donaciones hasta seis (6) meses luego de la puesta en vigor de este Convenio.

Sección 9

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

Sección 10

Aquellos empleados cubiertos por este Convenio, que tengan exceso de licencia por vacaciones o de enfermedad, podrán donar estos balances al Banco de Licencias.

Sección 11

Cuando un integrante del Comité al que se hace referencia en la Sección 3 de este Artículo, solicite tiempo al banco, se inhibirá de participar en la consideración de su petición. El presidente de la Unión, designará un sustituto para atender la referida solicitud.

Artículo XLIX

Centro de Cuidado Diurno Pre-Escolar

Sección 1

Las partes reconocen la necesidad de cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, para la creación de Centros para el Cuidado y Desarrollo para Niños en Edades Pre-Escolares (de 0 a 5 años).

Sección 2

Las partes también reconocen que por la naturaleza de las funciones que se realizan en el Instituto, las mismas representan un riesgo para la salud tanto emocional como física de los niños en edades pre-escolares, lo que impide establecer un Centro de Cuidado Diurno en las facilidades del Instituto.

Sección 3

Las partes acuerdan que en sustitución a la creación del Centro de Cuidado y Desarrollo para Niños en Edades Pre-Escolares, por las razones dispuestas en la Sección dos (2) de este Artículo, el Instituto aportará hasta un máximo de cincuenta (\$50.00) dólares mensuales por niño, durante la vigencia de este Convenio.

Sección 4

Los Centros a los que se hacen referencia en este Artículo estarán debidamente certificados por el Departamento de la Familia.

Sección 5

El empleado que reclame la aportación a la que se hace referencia en la Sección tres (3) de este Artículo, presentará evidencia del pago mensual al Centro Pre-Escolar, para que el Instituto proceda al reembolso del pago.

Sección 6

Si por acción legislativa la Unión obtiene una asignación de fondos adicionales y específicos para aportar al cuidado diurno de niños de edad pre-escolar, el Instituto adicionará dichos fondos a la cantidad acordada bajo este Artículo.

Artículo XL

Campamento de Verano

Sección 1

El Instituto en su compromiso con la unión familiar y el mejor bienestar de nuestros niños, aportará la cantidad económica que más adelante se indica, para la participación en campamentos de verano de los hijos de los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 2

El Instituto reembolsará hasta ciento cincuenta dólares (\$150.00) por niño, por cada año de vigencia de este Convenio, para un campamento de verano seleccionado por el empleado.

Sección 3

Todo empleado cubierto por este Convenio cumplirá con los siguientes requisitos para solicitar el reembolso establecido en la Sección 2 de este Artículo:

- a. Que el niño tenga doce (12) años de edad o menos.
- b. Certificado de nacimiento del menor.
- c. Que el empleado acredite que el campamento de verano esté debidamente certificado por la entidad gubernamental correspondiente.
- d. Presentación de la evidencia del pago.

Artículo LI

Salvedad

Sección 1

Cuando un tribunal competente declare nulo o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículos del presente convenio colectivo, ello no invalidará el resto de los acuerdos contenidos en el convenio y estos continuarán en toda su fuerza y vigor, así como este convenio.

Sección 2

Las partes se reunirán en un plazo de (5) días después de recibir la sentencia de que una parte del convenio fue declarada nula, inconstitucional o que este en conflicto o incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición. Una vez aprobada pasará a formar parte del Convenio con toda su fuerza y vigor.

Artículo LII

Disposiciones Generales

Sección 1

El Instituto se compromete negociar de buena fe con la unión, el impacto que pueda tener sobre el presente Convenio cualquier enmienda a la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada y otras leyes aprobadas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 2

El Instituto se compromete a garantizar todo derecho, concesión o beneficio que a la firma de este convenio esté disfrutando, individual o colectivamente, cualquier empleado regular de carrera, a menos que haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio.

Sección 3

El Instituto enviará simultáneamente a la Unión, copia fiel y exacta de todo documento escrito o electrónico (circulares, memos, órdenes administrativas (entre otras), que dirija a los empleados cubiertos por este convenio, especialmente aquellos que afecten los salarios y las condiciones de trabajo.

Sección 4

Las partes contratantes pueden establecer por mutuo acuerdo estipulaciones, pactos y ajustes que consideren pertinentes a la mejor administración de este Convenio o para hacer más eficientes los procedimientos que aquí se establecen, siempre y cuando no sean acciones o acuerdos contrarios a la ley, la moral y el orden público.

Sección 5

El Instituto no celebrará acuerdos 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 inexistente.

Artículo LIII

Vigencia

Sección 1

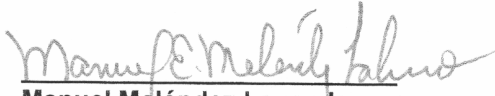
Este Convenio tendrá vigencia de tres (3) años a partir de su firma y su ratificación por los integrantes de la unidad apropiada.


La vigencia se iniciará a partir del día 24 de abril de 2007 hasta el 24 de abril de 2010, ambas fechas incluidas.

Sección 2

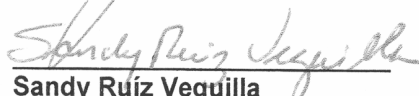
Cualquiera de las partes podrá notificar su intención de solicitar enmendar cualquiera de las cláusulas del presente Convenio, por lo menos son sesenta (60) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. La parte que notifique su intención de enmendar alguna de las cláusulas de este Convenio someterá a la otra parte las modificaciones que propone dentro del término dispuesto en esta Sección.


**Instituto de Ciencias Forenses Local 2099
Concilio 95 AFSCME, AFL-CIO
Comité Negociador Unión**


Manuel Meléndez Lavandero
Portavoz

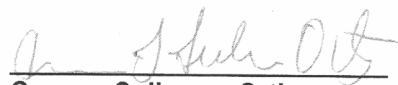

Marynés Maldonado Nieves
Portavoz Alterno


Lic. Genoveva Valentín Soto
Asesora Legal


Sandy Ruíz Veguilla
Miembro



Edwin Nieves Pérez
Miembro

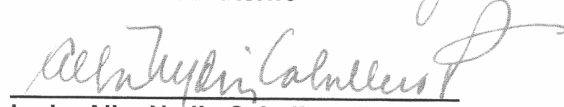

Samary Flores Sánchez
Miembro

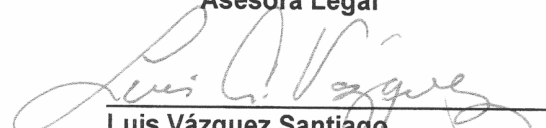

Carmen Suliveras Ortiz
Miembro

**Instituto de Ciencias Forenses
Comité Negociador Patrono**


Lcdo. Joseph LoPresti Torres
Portavoz


Lcdo. Angel Luis Robles Candalaria
Portavoz Alterno


Lcda. Alba Nydia Caballero Fuentes
Asesora Legal


Luis Vázquez Santiago
Miembro


Marta Noemi Amador Fuentes
Miembro