

ARTÍCULO 1  
COMPARECENCIA

De una parte: La United Automobile, Aerospace, Agricultural Implement Workers of America (UAW) y su afiliada Unión del Negociado de las Loterías, UAW, Local 3003-UAW, en la Administración de Fomento Cooperativo, de acuerdo a la certificación #45 del 16 de septiembre de 2004 de la Comisión de Relaciones del Trabajo emitida bajo el nombre UAW, Local 3003-UAW, representada por su presidente/a y oficiales debidamente autorizados, de ahora en adelante se denominarán como "Unión".

De la otra parte: La Administración de Fomento Cooperativo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, representada por el Administrador/a o sus oficiales debidamente autorizados, quienes de ahora en adelante se denominarán como "Administración", quienes están facultados para negociar y acordar un Convenio Colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropiable según certificación #45 del 16 de septiembre de 2004, emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo.

1

21 de diciembre, 2011

~~\_\_\_\_\_~~  
Justo R. B.  
Paul J. G.!

21 diciembre de 2011  
Hector L. Ortiz  
11/12/11  
JPC  
JCOU.  
N.S.S.

ARTÍCULO 2  
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS


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

El proceso de negociación es uno que permite ejercer el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de los parámetros que se establecen en la Ley Número 45. (Exposición de Motivos Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998). Esta ley también está predicada en el principio de mérito de modo que el sistema de relaciones obrero patronales que se establezca responda a nuestra decisión de no discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social, ideas religiosas, ideas políticas, preferencia sexual, edad, condición de veterano o mental, alguna.

Las partes intentamos en este Convenio armonizar la práctica de la negociación colectiva al sistema de personal basado en el mérito para dar cumplimiento a esta sabia política pública que reafirma la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público, mejor conocida por Ley 45, 1998. Nuestro interés, entonces, es convertir la negociación en un instrumento efectivo para fortalecer la objetividad de la aplicación de la Ley de 184 de 3 de agosto de 2004, conocida como Ley para la Administración

2

21 de diciembre, 2011

  
J. R. S.  
S. S. S.

Dic 21/2011  
Hector (Antonio)  
21/12/11  
A.P.C.  
S.C.C.  
N.S.S.

de los Recursos Humanos en el Servicio Público y así garantizar que los beneficios otorgados por el principio de mérito y sus áreas esenciales sean disfrutados por todos los trabajadores.

Las partes reconocemos en esta iniciativa, que el Sistema de Administración de Personal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es dinámico. La negociación no viene a obstruir, sino a facilitar el cumplimiento de aquellas disposiciones que contiene el principio de mérito o aquellas disposiciones que salvaguarden el mismo. Vista desde esa perspectiva, la negociación colectiva hará posible que los trabajadores, además de mejores salarios, términos y condiciones de empleo, se comprometan en mejorar la prestación de servicios públicos aumentando su productividad y eficiencia, manteniendo el orden y disciplina de forma tal que se contribuya así a un sistema de relaciones laborales efectivo.

Entre otras cosas, esto nos permitirá establecer un procedimiento para resolver querellas que sea efectivo y funcione eficientemente.

También, facilitará que las querellas se puedan resolver al nivel más bajo posible señalado en el procedimiento y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico.

Finalmente, un contexto de relaciones laborales positivas permitirá que las personas responsables de acordar y administrar el Convenio tengan suficiente autoridad para llevar a cabo discusiones significativas y solucionar las controversias que puedan surgir.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, las relaciones entre los empleados y la Administración se basarán en el respeto a la dignidad del ser

humano, sin consideraciones de clase alguna por motivos o cuestiones de raza, sexo, orientación sexual, credo, impedimento físico o mental, religión, color, estado marital, condición de padre o madre, edad, origen nacional, afiliación política, afiliación sindical, origen social, estado civil y/o sus beneficios.

Ambas partes mantendremos canales adecuados de comunicación de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias para administrar este Convenio y que redunden en beneficio de todas las partes.

~~Dil~~ de diciembre, 2011

Jr. APO  
Pauling J. A.

Dec 21, 2011

Hector A. A.  
JCA - 21/12/11  
JCCV  
N.S.S.

ARTÍCULO 3  
RECONOCIMIENTO DE LA  
UAW, Local 3003- UAW

Sección 1: La Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, mediante Certificación Núm. 45 expedida el 16 de septiembre de 2004, ha reconocido a la UAW, Local 3003-UAW, en lo adelante, "La Unión", como representante exclusivo de los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada según definida en el Artículo 4 de este Convenio, para que lleve a cabo negociaciones con la Administración de Fomento Cooperativo sobre el establecimiento de salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo aplicables al personal que forma parte de la Unidad Apropriada.

Sección 2: De aprobarse cualquier legislación enmendadora de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico o cualquier otra legislación que afecte el reconocimiento a que hace referencia el párrafo anterior, la Administración de Fomento Cooperativo se obliga a no alterar unilateralmente salarios, beneficios marginales y otras condiciones de trabajo establecidas por este Convenio para el personal cubierto por el mismo.

Sección 3: A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado en votación secreta por una mayoría de los miembros que voten de la Unidad Apropriada y así lo certifique mediante declaración jurada el Secretario de la Unión a la Administración, éste procederá con el descuento automático de cuotas a

todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada. Exceptuando aquellos que de forma escrita así lo hicieron constar válidamente, en el término de (treinta) 30 días a partir de la fecha de la publicación de la certificación, a quienes se le hará un descuento por concepto de cargo de servicio equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la cuota establecida.

Sección 4: **Taller Unionado**

**Definición según Ley 45 de 25 de febrero de 1998:** Significa una cláusula que requiere que un empleado tenga que ingresar a una organización sindical dentro de determinado período de tiempo después de haber comenzado a trabajar para la agencia, el cual no podrá ser mayor de treinta (30) días, como requisito indispensable para retener su empleo.

A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado en votación secreta por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropriada que participaron en una votación y así lo certifique mediante declaración jurada del Secretario de la Unión, todo empleado será miembro de la Unión mientras ocupe un puesto perteneciente a la Unidad Apropriada.

Sección 5: La Administración de Fomento Cooperativo informará por escrito a la Unión, en un término no mayor de quince (15) días laborables, sobre cualquier transacción de personal que afecte a empleados comprendidos dentro de la Unidad Apropriada. Esto incluye, sin limitarse a nuevos reclutados, promociones, traslados, descensos y licencias. En el caso de empleados de nuevo reclutamiento la Administración proveerá el nombre, número de seguro

social, puesto, área en la que fue asignado a trabajar y fecha del nombramiento del empleado de nuevo reclutamiento que pertenezca a la Unidad Apropriada.

Sección 6: La Administración vendrá obligada a informar por escrito a la Unión, en un término no mayor de cinco (5) días laborables, sobre todo empleado cuyo nombramiento haya cambiado a status regular y dicho puesto pertenezca a la Unidad Apropriada.

Sección 7: Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropriada podrá ser nombrado en una plaza de Supervisor(a), Administrador(a), Director(a), Ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y escrito, el cual conllevará a las renuncias a los derechos adquiridos en este Convenio. La Administración notificará al momento del nombramiento en dicha plaza al empleado con copia a la Unión. No se harán nombramientos a personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.

120  
SAB.  
JCC  
N.S.S.

Sección 8: La Administración no podrá conferir poderes y funciones de Supervisor(a) o Administrador(a) u otras funciones gerenciales a empleados incluidos en la Unidad Apropriada.

Sección 9: Los Supervisor(a)es, Administradores(as), Director(a)es, Ejecutivos o cualquier otro personal gerencial o cuyo puesto tenga carácter de confianza o confidencial o empleados transitorios, por contrato, ó jornal no podrán realizar labores que substituyan a los miembros de la Unidad Apropriada.

JTP  
alt

Dis 21/20 "

ARTÍCULO 4  
UNIDAD APROPIADA

Sección 1: La Unidad Apropiada para fines de negociación colectiva en el presente Convenio la constituyen todos los empleados de la Administración de Fomento Cooperativo, según certificado por la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico; disponiéndose que quedarán excluidos de esta Unidad Apropiada aquellos empleados que ostenten nombramientos transitorios, por jornal, empleados confidenciales, Supervisor(a)es y todos aquellos que excluye la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Sección 2: De crearse nuevos puestos y estos no ser de supervisión o confidenciales, estos pasarán a ser parte de la Unidad Apropiada. De haber alguna discrepancia entre la Unión y la Administración sobre la elegibilidad de un puesto de nueva creación para ser parte de la Unidad Apropiada, las partes se reunirán para discutir la inclusión o exclusión del o los puestos en cuestión. Como mecanismo conciliador, las partes acuerdan constituir un grupo de trabajo compuesto por no más de tres (3) representantes de cada parte. De no haber acuerdo someterán la controversia ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público o al foro con jurisdicción.

ALLO  
SOL  
JCU  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
JP  
AB



Sección 3: La Administración de Fomento Cooperativo expresa que en cualquier circunstancia que conlleve la cesión a otra entidad gubernamental o privada, de la totalidad o parte de las actividades de trabajo que en la actualidad llevan a cabo los miembros de la Unidad Apropriada realizará todos los esfuerzos permitidos por ley para que se garantice a los miembros de la unidad que sean transferidos a la otra entidad, la continuidad en los salarios y condiciones de trabajo establecidos en este Convenio. La entidad que asuma las funciones de la Unidad Apropriada reconocerá a la Unión como representante exclusivo de los miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 4: La Administración de Fomento Cooperativo notificará por escrito mediante correo certificado a la Unión en cualquiera de las circunstancias descritas en las dos secciones que anteceden, con no menos de dos (2) meses de anticipación.

21 Dic / 2011  
Hector P. Ortiz-B  
SJC  
JGCW  
N.S.S.

UFP  
Jrista  
Paul J. Garcia

ARTÍCULO 5  
DEDUCCIÓN DE CUOTAS

Sección 1: La Administración conviene en deducir del salario de cada empleado que sea miembro de la Unión durante la vigencia de este Convenio, las cuotas periódicas mensuales y de iniciación que la Unión fije a sus miembros, de acuerdo con su Constitución y Reglamento, y a las disposiciones de ley que apliquen. Los empleados no afiliados pagarán un cargo por servicio equivalente a un 50% de la cuota establecida, según lo establece la Ley 45, según enmendada.

Sección 2: **Taller Unionado:** Todo empleado de nuevo reclutamiento cuyo puesto pertenezca a la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio, según certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo, pasará a formar parte de la Unidad Apropiaada según dispone el Artículo 3, Reconocimiento de la UAW, Local 3003- UAW y le serán descontadas las cuotas periódicas y de iniciación a favor de la Unión al cumplirse treinta (30) días calendario desde la fecha en que comenzó a trabajar.

Sección 3: El descuento total de las cuotas (mensual y de iniciación) se dividirá en dos quincenas.

Sección 4: La Administración remitirá a la Unión mediante cheque o transferencia electrónica las cuotas y cualquier otro descuento por concepto de cargos o contribuciones requeridas para programas benéficos y de otra índole

H20  
S.P.  
J.W.  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
57  
M

auspiciados por la Unión que hayan sido autorizados voluntariamente y por escrito por parte del empleado, dentro de los primeros cinco (5) días calendario del mes subsiguiente en que fueron cobradas. Ej. La Unión recibirá las cuotas del mes de enero, en o antes del 5 de febrero.

Sección 5: Conjuntamente con las cuotas la Administración le remitirá a la Unión todos los meses una lista conteniendo los nombres de los empleados, número de seguro social, y el tipo de descuento (afiliado o cargo por servicio) y la cantidad.

Sección 6: El proceso de descuento de cuota y el de afiliación a la Unión será uno de carácter continuo durante la vigencia del Convenio. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropiaada y que no sea miembro, podrá solicitar su afiliación a la Unión en cualquier momento utilizando el formulario que para estos efectos la Unión tiene disponible. La Administración se compromete a iniciar de inmediato el descuento de cuotas correspondiente y la transferencia de estas a la Unión.

Dic 21/2011  
Heather 2011-11  
SPL  
JCC  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Josefina  
Paula G. Smith

ARTÍCULO 6

DERECHOS Y PRERROGATIVAS GERENCIALES Y DE ADMINISTRACIÓN

- Sección 1: La Unión reconoce que en el ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico de Puerto Rico, la Administración de Fomento Cooperativo retiene y retendrá el control exclusivo de todo lo concerniente a la dirección, operación, manejo y administración de la Administración, sin que esto constituya una limitación.
- Sección 2: Dichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizados por la Administración arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado, ni contra la Unión, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación de ley y las disposiciones de este Convenio.
- Sección 3: La Administración acuerda notificar a la Unión y a los empleados antes de requerirles el cumplimiento de las reglas y reglamentos que se establezcan y que sean aplicables a ellos. Una vez notificada, la Unión tiene el derecho de negociar sobre cualquier regla nueva antes de implantarla. La Unión se reserva el derecho de radicar aquellas quejas y agravios cuando entienda que se ha violado algún derecho de alguno de los integrantes de la Unidad Apropia en la aplicación de las reglas y reglamentos antes mencionadas, mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios.

~~\_\_\_\_\_~~  
JMA/BA  
Paulina J. M.

Dic 21/2011  
Heather M. Mitty-14  
DPL  
JCO  
NCS.

ARTICULO 7  
DERECHOS DE LA UNIÓN

Sección 1: La Administración reconoce el derecho de acceso a cualquier oficina de la Administración durante horas laborables a los representantes de la Unión para llevar a cabo actividades relacionadas con la administración del Convenio, disponiéndose que la Unión en coordinación con el Director(a) o Supervisor(a) del área de trabajo procurará que no se afecten los servicios.

Sección 2: La Administración se compromete a poner en disposición de la Unión los salones de conferencia y de reunión para el uso de la Unión y sus afiliados, previa notificación por escrito y acuerdo con el Supervisor(a) inmediato o Director(a), garantizando que los servicios no se afecten.

*Handwritten: 120, 5/20, 2/20, 1/20*  
Sección 3: La Administración se compromete a permitir que las orientaciones de la Unión a nuevos empleados se lleven a cabo como parte de las orientaciones que reciben estos empleados al comenzar a trabajar.

Sección 4: La Administración reconoce que la Unión podrá llevar a cabo asambleas anuales en horas laborables, una vez al año.

Sección 5: En situaciones de emergencia, previa notificación al patrono, la Unión podrá convocar su matrícula, haciendo lo posible por no afectar los servicios en la Administración de Fomento Cooperativo.

Sección 6: La Administración proveerá tablonas de edictos en cada división u oficina de cada facilidad de la Administración. Los mismos serán utilizados por la Unión para poner sus publicaciones de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 82 de este Convenio.

Sección 7: La Administración proveerá, durante la vigencia de este Convenio, en el proceso de elecciones internas de la Unión, el tiempo y las instalaciones físicas que sean necesarias para que se desarrolle el proceso durante las horas laborables; disponiéndose que no se afecten los servicios. Los Director(a)es y demás personal de supervisión se abstendrán de coartar o intervenir en este proceso y no se le descontará de salario, tiempo compensatorio, vacaciones u otros el tiempo utilizado para estos fines.

Dec 21/2011  
Heater L. Dety  
DPL  
JCU  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
JTP  
AD

ARTÍCULO 8  
PRÁCTICAS JUSTAS

De conformidad a las leyes vigentes y la política establecida en este Convenio entre la Administración y la Unión no habrá discriminación contra ningún miembro de la Unidad Apropriada por razón de raza, credo, religión, color, edad, género, origen nacional, impedimento físico mental, status marital, preferencia sexual, concepciones políticas y por participar en forma activa en las actividades de la Unión.

Dic 21/2011  
Hector Liberty  
SPL  
JCU  
N.S.S.

JTF

ARTÍCULO 9  
REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN

Sección 1: Los empleados unionados afiliados elegirán en la Oficina Central, un (1) delegado por cada piso, un delegado general y un delegado en cada oficina regional, entiéndase, Arecibo, Caguas, Mayagüez, San Juan y Ponce.

Sección 2: Los Delegados serán electos por sus compañeros de área trabajo unionados afiliados según lo establece el Reglamento de la Unión.

Sección 3: El Delegado asistirá a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada en cualquier asunto que afecte los derechos y responsabilidades que surjan del Convenio o que violen sus disposiciones.


Sección 4: El Delegado asesorará a los empleados sobre sus derechos y responsabilidades, velará por el cumplimiento del Convenio Colectivo y tendrá facultad para atender todas las quejas y/o querellas de sus compañeros de trabajo.

Sección 5: El Presidente(a) de la Local, su designado y los delegados de la Unión atenderán las querellas y asuntos relacionados con la aplicación de este Convenio Colectivo sin descontarle de su salario o licencia alguna, el tiempo para atender los asuntos relacionados con su cargo para llevar a



cabo el proceso de quejas, agravios y arbitraje, conforme lo establece este Artículo.

- Sección 6: Este Artículo cubre Delegados y Oficiales Designados por la Unión. Por Oficial Designado se entiende Representante Internacional, Presidente o algún miembro de la Junta de Directores de la Local designado por la presidencia. El Oficial Designado o Presidente(a) de la Local podrá presentar querellas o realizar cualquier tipo de gestión relacionada a la presentación de la misma.
- Sección 7: Los Oficiales Designados o Delegados que atiendan querellas en las facilidades donde laboran tendrán tiempo razonable para realizar sus funciones como delegados, sin sufrir pérdidas de sus salarios u otros beneficios, previa notificación a su supervisor inmediato. Los oficiales designados o delegados harán el mejor uso posible del tiempo para ejercer sus funciones debidamente.
- Sección 8: Las reuniones entre el Oficial Designado o Delegado y el empleado que requiera sus servicios a tenor con este Convenio se celebrarán en privado en las inmediaciones del área de trabajo del empleado. De no existir un área privada en el lugar de trabajo del empleado que solicitó servicios, el Oficial Designado o Delegado, coordinará que área estarían utilizando fuera de la misma.
- Sección 9: Cuando la Administración amplíe sus servicios creando unidades adicionales y aumente sustancialmente el personal o cuando, aunque no amplíe los

SKW  
DRC  
ACW  
M.S.S.  
  
JRP  
M.S.S.

servicios, aumente sustancialmente el personal, previo acuerdo, se procederá a que la matrícula elija los delegados que correspondan.

Sección 10: La Administración no reconocerá ningún delegado hasta tanto el Presidente(a) de la Unión haya informado por escrito a la Oficina de Recursos Humanos.

Dir 21/2011  
Hecho 20/11/11  
D.P.  
J.C.U.  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Justicia  
Luis Ángel Justo

ARTÍCULO 10  
SUBCONTRATACIÓN

La Administración podrá subcontratar, por períodos que no excedan treinta (30) días, trabajo que corresponda a los miembros de la Unidad Apropriada, en casos de comprobada emergencia, la cual será discutida con la Unión. Disponiéndose, además, que no se afectarán los empleados cubiertos por este Convenio.

Dec/21/2001  
Heat Duty - 1/03  
JPC  
JCCW  
N.S.S.

~~XXXXXXXXXX~~  
XXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXX

ARTÍCULO 11  
AGRESION FISICA O VERBAL

Sección 1: En casos en que un miembro de la Unidad Apropriada sea agredido física y/o verbalmente en su área de trabajo, se tomarán las siguientes medidas:

- a. El Director o Supervisor inmediato notificará a la Policía de Puerto Rico en un término no mayor de veinticuatro (24) horas.
- b. El Director o Supervisor inmediato facilitará los trámites ante el Fondo del Seguro del Estado, de ser necesario.
- c. El Director o Supervisor inmediato iniciará de manera inmediata todo trámite disciplinario, según se disponga por el Reglamento de la Administración de Fomento Cooperativo que aplique.

Sección 2: En casos en que la salud y/o seguridad física y/o emocional del miembro de la Unidad Apropriada se vea seriamente afectada, éste podrá solicitar ser reubicado a otro lugar de trabajo.

Dec 21/2011  
Hecho en Puerto Rico  
D.P.  
J.C.W.  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Jan 11/12  
Jan 11/12

ARTÍCULO 12  
EQUIPO DE TRABAJO

- Sección 1: A los fines de proveer los servicios que se prestan en la Administración, de una manera adecuada, segura, y eficiente, el patrono proveerá el equipo y los materiales necesarios para que los trabajadores de la Administración puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y seguridad, de acuerdo a las disposiciones de las leyes estatales y federales de salud y seguridad.
- Sección 2: La requisición de material que hagan las áreas de trabajo será suplida en un período no mayor de 15 días calendario. De tratarse de equipo altamente necesario para realizar las funciones y/o que afecte la salud y seguridad del o los empleados, aplicará la Sección 1 de este Artículo hasta tanto se supla el equipo o material en cuestión.
- Sección 3: El Artículo anterior no afectará aquellas áreas de trabajo donde por uso y costumbre el material es comprado y suplido inmediatamente.
- Sección 4: Todo equipo que se le supla al empleado para realizar sus labores que pueda asegurarse a través de una póliza de seguros, deberá tener un seguro que entre otras cosas incluya mantenimiento, pérdida, robo o daño al equipo y otros.
- Sección 5: En el caso en que el empleado tenga que sacar el equipo asignado, fuera del área de trabajo para realizar sus funciones será cobijado por la Sección 4 de este Artículo.

*Handwritten notes:*  
Ked  
S.P.  
Accu  
N.S.S.  

---

*Handwritten signature:*  
D.P.  
M.J.

Sección 6: No se les requerirá a los trabajadores a realizar labor alguna para la cual no cuente con el equipo, materiales e instrumentos de trabajo necesarios para prestar los servicios conforme a lo establecido en la Sección 1 de este Artículo.

Die/21/2011  
Hecho en la Ciudad de  
D.F.  
Acci  
N.S.S.

dtp  
pdt

ARTÍCULO 14  
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1: Todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones basadas en la aplicación e interpretación 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.

Sección 2: Definición

Se entenderá por "queja, querella y/o agravio" toda controversia o reclamación de un miembro o grupo de miembros de la Unidad Apropriada relacionada con la interpretación, aplicación, definición o alegada violación de los términos del Convenio Colectivo y/o de sus derechos a la luz de las leyes aplicables y/o reglamentos, cartas circulares y/o memorandos de la Administración y del Estado Libre Asociado.

Sección 3: Toda controversia, reclamación, queja o querella que la Unión tenga que presentar a la Administración, será sometida según lo dispuesto en este Artículo y se procesarán durante horas laborables. Disponiéndose que los términos establecidos en cada uno de los pasos serán de estricto cumplimiento, a menos que medie un acuerdo entre la partes.

HU  
DRC  
JCCU  
NSS

~~\_\_\_\_\_~~  
DP  
MA

Sección 4: Todos los miembros de la Unidad Apropiaada, incluyendo a los no afiliados están obligados a utilizar este procedimiento en cuanto a toda queja o controversia que surja con posterioridad a entrar en vigor el presente Convenio Colectivo.

Sección 5: La Unión en representación del empleado podrá retirar las querellas sometidas en este procedimiento en cualquier momento y el empleado no será objeto de sanción disciplinaria por el sólo hecho de haber radicado la querella.

Sección 6: Todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones se harán por escrito, autorizadas por la Unión utilizando el formulario diseñado por la Unión. En todos los pasos del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje el/los empleado(s) deberá tramitar su querella a través de la Unión.

Sección 7: PRIMER PASO – SUPERVISOR(A) INMEDIATO

La querella deberá someterse ante el Supervisor(a) inmediato no más tarde de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que sucedieron los hechos. Se excluye de dicho término la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la querella.

Sección 8: El empleado a través del delegado u oficial designado de la Unión, se reunirá con su Supervisor(a) inmediato en un término no mayor de cinco (5) días laborables después de la Unión haber sometido su querella por escrito. Dicha reunión será coordinada entre el delegado u oficial

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner, including the acronym "N.S.S." and several illegible signatures.



designado de la Unión con el Supervisor(a) inmediato dentro del término antes dispuesto para discutir la controversia. Ambas partes reconocen que esto constituye el Primer Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. Si el supervisor(a) no coordina la reunión dentro del término establecido, la Unión continuará con la querrela al próximo paso establecido en este Artículo.

Sección 9: Si el asunto es resuelto en dicha reunión, se tomarán las medidas pertinentes y el acuerdo se certificará por escrito con la firma de ambas partes. Cada parte mantendrá su copia del acuerdo. Si el asunto no es resuelto en este Primer Paso, el Supervisor(a) adjudicará la querrela dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión notificando por escrito a la Unión con copia al empleado y a Recursos Humanos. Si el Supervisor(a) no adjudica la querrela dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión, sin que medie una razón de fuerza mayor que justifique su inacción, la querrela pasará al Segundo Paso del procedimiento.

Sección 10: SEGUNDO PASO-DIRECTOR(A) RECURSOS HUMANOS

De no resolverse la controversia en el primer paso del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, o la Unión no estar de acuerdo con la decisión tomada por el Supervisor(a) inmediato, el Delegado de la Unión o el oficial designado por la Unión, podrá someter por escrito la querrela al Director(a) de Recursos Humanos, dentro de los diez (10) días laborables a partir de la

HLO  
SACU  
JCCU  
NCS-S

~~\_\_\_\_\_~~  
JJP  
KIB

Si el Director(a) de Recursos Humanos no adjudica la querella dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión, **sin que medie una razón de fuerza mayor que justifique su inacción, la querella será sometida al Procedimiento de Arbitraje.**

Sección 11: TERCER PASO (Arbitraje)

- a) De no llegarse a un acuerdo en la Oficina de Recursos Humanos, la Unión podrá someter la controversia ante la División de Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, conforme a lo dispuesto en la Ley Número 45.
- b) La querella deberá ser sometida ante dicho foro en un término no mayor de quince (15) días laborables contados los mismos a partir de la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos notificó por escrito su decisión.

Sección 12: Las partes acuerdan obviar la primera etapa dispuesta en este Artículo en casos de destitución, suspensión de empleo y sueldo. En estos casos se iniciará el proceso en la segunda etapa de este procedimiento, o sea, ante el Director(a) de Recursos Humanos y continuará subsecuentemente según el procedimiento establecido en este Artículo.

En los casos de medidas disciplinarias, si la misma prevalece luego de haberse celebrado todo el proceso que dispone el Segundo Paso de este Artículo, la Unión someterá la querella ante la Comisión de Relaciones del Trabajo dentro del término dispuesto en este Convenio y la sanción

Handwritten signatures and initials, including "H.L.U.", "D.P.R.", "J.C.C.", "N.S.S.", and a large scribble.

impuesta por la Administración de Fomento quedará en suspenso hasta tanto dicho organismo emita un laudo final y obligatorio para las partes. Esto no aplicará cuando la medida disciplinaria se refiera a: una agresión física, uso ilegal de drogas narcóticas o sustancias controladas, daños o destrucción a la propiedad de la Administración, sabotaje, apropiación ilegal o fraude, **o cuando la conducta imputada al (la) empleado(a) constituya un riesgo inminente a la salud física y/o mental del personal, a la seguridad del personal y/o a la propiedad de la Agencia y/o del personal.**

Sección 13: Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje y todo descubrimiento de prueba con antelación a la vista ante el Árbitro, se hará conforme a directrices del Árbitro y de conformidad con las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión de Relaciones de Trabajo del Servicio Público, según enmendada.

Sección 14: Aquella parte que luego de aceptar el procedimiento de arbitraje no acuda ante el Árbitro, éste celebrará la vista y emitirá una determinación a base de la evidencia y los argumentos que presente la parte que comparezca.

Sección 15: Las partes someterán al Árbitro un acuerdo de sumisión, donde especificarán la controversia para su resolución. En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión dentro de un término razonable, el Árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes, los

AL  
SPO  
JCCV  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
JF  
M

proyectos de sumisión de cada una de las partes y la evidencia admitida. Si una de las partes alega que la controversia no es arbitrable, procesalmente deberá someter la evidencia pertinente al Árbitro en apoyo de su alegación. De no hacerlo, se considerará que la controversia es arbitrable y el Árbitro procederá a ventilar el caso en sus méritos.

Sección 16: La cuestión de arbitrabilidad será decidida en primera instancia por el Árbitro, pero podrá ser objeto de revisión judicial.

Sección 17: Las partes tendrán derecho a solicitar al Árbitro que cite testigos pertinentes a la queja. Las partes deberán notificarse mutuamente, en la medida que sea posible, con por lo menos diez (10) días calendarios antes de la vista, los testigos que vayan a utilizar, para coordinar efectivamente la comparecencia de éstos.

Sección 18: El Árbitro no tendrá facultad para enmendar, modificar, anular, ignorar, añadir o substraer ninguna de las cláusulas del Convenio Colectivo.

Sección 19: El Árbitro debe decidir solamente el asunto específico sometido ante su consideración por las partes y no tendrá autoridad para decidir sobre otros asuntos no sometidos.

Sección 20: Cualquier empleado citado por la Comisión de Relaciones del Trabajo como querellante o como testigo de la controversia, podrá asistir mientras esté en el desempeño de sus funciones en la Agencia, sin cargo a licencia alguna y sin que se afecte su salario.

HLU  
SPQ  
JCCV  
NSS.

~~\_\_\_\_\_~~  
JPL  
JPL

- Sección 21: Cuando el Árbitro exonere al empleado que ha sido suspendido o despedido sumariamente de empleo y sueldo el Árbitro podrá ordenar su reposición en el empleo, el pago de los haberes y beneficios marginales dejados de percibir por el empleado, si alguno.
- Sección 22: El Árbitro emitirá el laudo por escrito, con determinaciones de hecho y conclusiones de derecho. Las decisiones emitidas por el Árbitro deberán ser conforme a derecho.
- Sección 23: A los fines de este Artículo se entenderá por días laborables los cinco días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando éstos sean feriados. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último día. Disponiéndose, además, que no se considerarán como días laborables aquellos que oficialmente sean declarados como Emergencia Nacional por el Gobierno Central.
- Sección 24: La Administración le proveerá a los empleados miembros de la Unidad Apropia, que estén en proceso de someter una querrela al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje tiempo libre con paga durante horas laborables para reunirse, conferenciar, prepararse y presentar su querrela. Se le concederá tiempo libre con paga a todo empleado que sea citado para comparecer a testificar como testigo, en algún paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, incluyendo vistas de arbitraje. En caso en que el (los) empleados tuvieran que salir fuera de las facilidades de la Agencia para ejercer su derecho de completar la preparación de su caso,

ALU  
SPO  
HCCV  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
JPA  
[Signature]

notificará a su supervisor inmediato con tiempo razonable de manera que no se afecten los servicios. El (los) empleado(s) en cuestión presentarán, además, una notificación de la Unión justificado el tiempo solicitado. El (los) empleado(s) harán el mayor esfuerzo para hacer buen uso de este tiempo.

Sección 25: Todas las notificaciones de acuerdo a este Artículo, serán entregadas personalmente por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección postal de la otra parte, o vía fax, siempre y cuando se corrobore que la misma fue recibida por la otra parte. La fecha a ser considerada será la fecha en que la notificación fue recibida por la parte afectada, conforme al acuse de recibo.

Dec/21/2011  
Vic. 1 duty-A  
SOP  
JCCV  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
JTA  
[Signature]

fecha en que el Supervisor(a) notificó su decisión. Si el Director(a) de Recursos Humanos no coordina la reunión dentro del término establecido, la Unión continuará con la querrela al próximo paso establecido en este Artículo.

El Director(a) de Recursos Humanos citará a una reunión en un plazo no mayor de cinco (5) días laborables después de habersele sometido la querrela para discutir la misma. El Director(a) de Recursos Humanos coordinará con el delegado y/o el oficial designado de la Unión dicha reunión dentro del término antes dispuesto para discutir la controversia. En aras de hacer un esfuerzo real para resolver la querrela en dicha reunión, las partes tendrán derecho a presentar testigos, evidencia y solicitar evidencia que pueda aclarar los hechos en cuestión.

De llegar los representantes a un acuerdo, este será final. Los acuerdos a que lleguen las partes constarán por escrito en una estipulación que será firmada por las partes. Cada parte mantendrá copia de dicha estipulación conteniendo los acuerdos.

Si el asunto no es resuelto en este Segundo Paso, el Director(a) de Recursos Humanos adjudicará la querrela dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión notificando por escrito al Presidente de la Local, así como a la Oficina de la Unión Internacional UAW, con copia al empleado.

HLO  
JCCV  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
JPL

ARTÍCULO 15  
ADIESTRAMIENTO

Sección 1: Las partes reconocen que el adiestramiento es esencial para el desarrollo de destrezas y mejoramiento profesional y personal de los empleados para alcanzar la excelencia en el servicio.

Sección 2: La Administración establecerá un programa de adiestramiento durante todo el año para todos los empleados de la Unidad Apropriada. Cada miembro de la Unidad Apropriada tomará por lo menos (2) dos adiestramientos al año. Los adiestramientos deben ir dirigidos al desarrollo de destrezas y mejoramiento profesional y personal del empleado, independientemente del puesto que ocupa o el área de trabajo al que está asignado. Entre otros se pueden incluir los siguientes adiestramientos:

1. Nueva Tecnología
2. Relaciones humanas
3. Primeros auxilios
4. Manejo de emergencias
5. Áreas de trabajo y/o especializadas
6. Otros

Sección 3: Todos los empleados de la Unidad Apropriada tendrán derecho a tomar adiestramientos en o fuera de la agencia, durante horas laborables. Los

HVV  
DPC  
JCCW  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~

JTP  
JHT



miembros de la Unidad Apropriada podrán someter a la oficina de Recursos Humanos y de Presupuesto, propuestas para adiestramientos las cuales podrán ser aprobadas dependiendo de la disponibilidad de los fondos.

- Sección 4: El Director/a y/o el Supervisor/a inmediato/a de cada área serán responsables de garantizar el acceso a los adiestramientos cumpliendo con las disposiciones de este Artículo. Cualquier limitación de la Administración para proveer adiestramientos al personal de la Unidad Apropriada se tomarán en cuenta a la hora de evaluarlo, de manera que éste no sea penalizado.
- Sección 5: Todos los adiestramientos serán costeados por la Administración, sujeto a la disponibilidad de fondos. No obstante, la Administración realizará todas las gestiones necesarias para conseguir los fondos o recursos que viabilicen lo dispuesto en este artículo.
- Sección 6: La Administración publicará en todas las áreas de trabajo los avisos para adiestramiento con por lo menos 60 días de anticipación a la fecha en que comienza el mismo.
- Sección 7: La Administración enviará copia a la Unión de todo aviso para adiestramiento con por lo menos 60 días de anticipación a la fecha en que comienza el mismo.
- Sección 8: El tiempo que el empleado de la Unidad Apropriada utilice para tomar adiestramientos será considerado como tiempo oficial.

HVV  
DPC  
JCV  
NSS.

~~\_\_\_\_\_~~  
JDP  
JCV

Sección 9: En caso de que el empleado tenga que trasladarse fuera del área de trabajo se le pagará dieta y millaje de acuerdo al Reglamento de Dieta y Millaje #37 del Departamento de Hacienda y acumulará tiempo compensatorio y cualquier otro beneficio que corresponda, cuando las circunstancias lo ameriten.

Dic/21/2011  
Lic. A. Iduty-G  
AACV  
NSS.



José A.  
Fernández

ARTÍCULO 16  
REGISTRO E INFORMES DE ASISTENCIA

Sección 1: La asistencia diaria se registrará mediante un método uniforme para la Unidad Apropriada. Durante el año fiscal 2005-2006 la Administración implementará el uso de un reloj ponchador electrónico. Este registrará las horas de entrada y salida del personal y proveerá un método más exacto, objetivo y confiable para el registro de la asistencia y la acumulación de las respectivas licencias del personal. El reloj ponchador comenzará a utilizarse en la Oficina Central, en el menor tiempo posible pero no más tarde de finalizar el año fiscal 2005-2006 se implementará su uso en las Oficinas Regionales. Mientras se implementa el uso del reloj en las Oficinas Regionales se utilizará una Hoja de Asistencia que facilitará la Administración. En ésta se anotará las horas de entrada y salida, además, se proveerá un espacio para observaciones.

Sección 2: La Administración y la Unión constituirán un Comité Conjunto para redactar un Reglamento que viabilice y haga operacional el uso del reloj ponchador, el cual podrá ser revisado por el comité en conjunto cuando así lo estime necesario. El uso del reloj ponchador no será efectivo hasta tanto esté preparado e implementado dicho reglamento.

HLV  
DPP  
CCV  
NSS.

37

~~\_\_\_\_\_~~  
JPA  
[Signature]

- Sección 3: En el caso de los empleados que realizan gestiones oficiales fuera de la agencia, la Administración proveerá un formulario (hoja de asistencia) que cumpla con lo establecido en la Sección 1 de este artículo.
- Sección 4: El Supervisor/a inmediato será responsable de suministrar copia del informe de asistencia mensual a los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio, en los próximos cinco (5) días del mes siguiente. El empleado tendrá derecho a objetar y si se determina que su objeción procede, la Administración corregirá el mismo en un término no mayor de cinco (5) días laborables.
- Sección 5: Será responsabilidad del Supervisor inmediato someter los informes de asistencia, con suficiente antelación, la Oficina de Recursos Humanos de la Administración de Fomento Cooperativo para que mantengan al día los balances correspondientes de cada empleado así como de tomar acción afirmativa a tiempo ante situaciones donde haya un patrón o exceso de ausencias y tardanzas.
- Sección 6: La Administración entregará copia del Informe Mensual de Ausencias y Tardanzas y del balance de las licencias acumuladas a cada empleado, mensualmente.
- Sección 7: La Unión reconoce la importancia y necesidad de cumplir con el deber de asistir con regularidad y puntualidad al trabajo. Se concederán cinco (5) minutos en términos de gracia a partir de la hora oficial de entrada del

110  
DPO  
JCCV  
N.S.S.



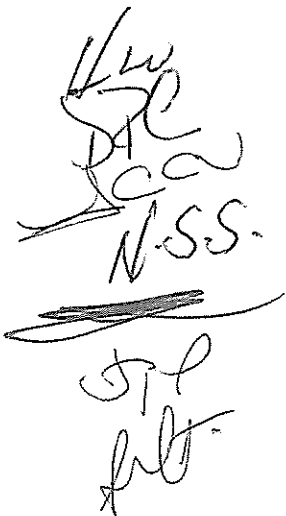
empleado o cualquier tiempo de gracia adicional que establezca la Administración.

Sección 8: Toda intención de descuento de salario será notificada, por escrito, con treinta (30) días de anticipación al miembro de la Unidad Apropriada. El mismo podrá objetar dicho descuento dentro de los próximos treinta (30) días a partir de dicha notificación. Luego de que la Administración haga la correspondiente investigación, si determina que el descuento procede, hará el ajuste correspondiente de acuerdo a lo descrito en este Artículo. En los casos de descuentos indebidos, la Administración procesará el ajuste correspondiente en el transcurso de las próximas dos semanas.

Sección 9: En los casos en que el miembro de la Unidad Apropriada solicite un plan de pago, la Administración autorizará un plan de pago para cubrir la deuda y lo hará de acuerdo con la reglamentación de la Agencia. Todo plan de pago será discutido con el miembro de la Unidad Apropriada y un representante de la Unión. La Unión y la Administración establecerán un mecanismo para viabilizar estos planes de pago.

Sección 10: Bajo ninguna circunstancia se retendrá el cheque al empleado de la Unidad Apropriada, además no podrá ser utilizada como medida disciplinaria, ni como mecanismo para presionar la entrega de informes o la realización de función alguna.

Sección 11: No se hará descuento alguno del cheque del empleado, siempre y cuando el empleado tenga licencias o tiempo compensatorio acumulado. De tener

Handwritten signature and initials. The signature appears to be 'N.S.S.' with a large flourish above it. Below the signature, there are initials 'J.P.' and 'R.L.' written in a cursive style.

licencias o tiempo compensatorio acumulado, se utilizará primero el tiempo compensatorio.

Sección 12: En los casos en que el empleado de la Unidad Apropriada no tenga depósito directo, la Administración tomará las medidas necesarias y garantizará el pago de salario en la misma fecha y hora en que los empleados con depósito directo reciben el pago de su salario vía depósito directo.

Dec 21/2011

Scott M. Dwyer - 13


~~DPL~~  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
JFP  
JFP

ARTÍCULO 17  
EXPEDIENTES DE PERSONAL

- Sección 1: El empleado tendrá derecho a examinar su expediente de personal oficial, en cualquier en que éste lo solicite con previa coordinación con la Oficina de Recursos Humanos.
- Sección 2: Cuando un empleado entienda que existe en el expediente un documento que afecte algún derecho en relación con su empleo, podrá someter una querrela según el mecanismo creado por este Convenio.
- Sección 3: Todo miembro de la Unidad Apropiaada tendrá derecho a examinar su expediente de personal oficial previa solicitud y coordinación con la Oficina de Recursos Humanos. La Administración determinará el procedimiento a utilizarse con respecto a este Artículo y lo notificará a todos los miembros de la Unidad Apropiaada.
- Sección 4: No se incluirá en el expediente de personal oficial ningún documento que refleje acción disciplinaria alguna que no haya sido notificada al empleado o evaluación del trabajo del empleado sin antes haberse discutido la misma con éste. Cualquier miembro de la Unidad Apropiaada que plantee el que se incluyó en su expediente de personal oficial una acción disciplinaria o evaluación que no fue antes discutida con el empleado, podrá generar su queja bajo el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

41

Dec 21/2014  
Sec. 17 Art. 17 - B  
D.F.C.  
D.O.C.  
N.S.S.  
  
D.F.C.  
D.O.C.  
N.S.S.

ARTÍCULO 18  
SALUD Y SEGURIDAD

- Sección 1: La Administración cumplirá con establecer un Programa de Salud y Seguridad Ocupacional, en el cual se establezca la responsabilidad del patrono y los derechos de los empleados a un área de trabajo libre de riesgo.
- Sección 2: La Administración tendrá un profesional certificado en Salud y Seguridad que preparará y velará, conjuntamente con el Comité de Salud y Seguridad, los procedimientos necesarios para cumplir con el objetivo de un área de trabajo libre de riesgos.
- Sección 3: La Administración acatará los reglamentos creados por el Comité de Salud y Seguridad.

Dic 21/2011  
Heather Kelly-169  
JCCV  
N.S.S.

511  
RST



ARTÍCULO 19  
RIESGOS A LA SALUD Y SEGURIDAD

La Administración velará que no se asigne labor alguna que represente riesgo para la salud y seguridad personal, en o fuera del área de trabajo. De surgir alguna situación que ponga en riesgo la salud y seguridad del empleado en la realización de sus labores, dentro o fuera de su área de trabajo, la Administración relevará al empleado de realizar la misma y autorizará el cese de sus funciones, sin afectarse su paga, hasta tanto se resuelva dicha situación y se garantice su seguridad, conforme a la legislación aplicable.

Dic 21/2011  
H. de la U. de T. y A.  
J. C.  
J. C. V.  
N.O.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J. C. V.  
J. C. V.

ARTÍCULO 20  
COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1: Composición

- a. Tres (3) miembros designados por el Patrono
- b. Tres (3) miembros designados por la Unión.

Sección 2: DEBERES DEL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

El Comité considerará todos los factores de riesgo en las áreas de trabajo por iniciativa propia o porque hayan sido traídos ante su consideración y efectuará y dará seguimiento a las recomendaciones acordadas sobre medidas preventivas o remediales para corregir las mismas. Estará obligado, además, a relacionarse y hacer cumplir las normas que promulgan las leyes estatales y federales y otras que apliquen sobre la salud y seguridad ocupacional.

Sección 3: Notificación de accidentes de trabajo y situaciones de salud y seguridad: cuando un empleado tenga un accidente de trabajo el supervisor procederá de inmediato a referirlo al Fondo del Seguro del Estado. Todo accidente de trabajo, así como situaciones donde se pueda afectar la salud y seguridad de los empleados de la Unidad Apropriada, si el Comité de Salud y Seguridad no se ha percatado del mismo, él o los empleados afectados o su supervisor notificará, inmediatamente ocurra el accidente o

420  
JAC  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~

JPA  
[Signature]

se tome conocimiento del mismo o de la/s situación/es de salud y seguridad, a través del mecanismos que establezca el Comité.

Sección 4: **Informe y recomendaciones Comité de Salud y Seguridad:** El Comité de Salud y Seguridad procederá a evaluar el accidente de trabajo o la situación de salud y seguridad y emitirá un informe con recomendaciones, a la Administración y a la Unión, no más tarde de cinco (5) días laborables.

Sección 5: **Oficiales de Seguridad de la Unión (miembros del Comité de Salud y Seguridad):** La Administración concederá hasta 15 (quince) horas mensuales durante horas laborables a los Oficiales de Seguridad de la Unión, sin que se afecte su salario, ni licencia alguna, previa coordinación con su supervisor inmediato, para atender asuntos relacionados con salud y seguridad en la áreas de trabajo. La atención de estos asuntos deberá ser coordinada con los Oficiales de Seguridad de la Administración, y se llevará un registro de los asuntos atendidos e inspecciones realizadas.

Sección 6: La Unión podrá recurrir a los foros y/u organismos administrativos aplicables, incluyendo el procedimiento de quejas y agravios establecidos en este Convenio, en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité y/u organismos administrativos de la Agencia.

45

Dec 21/2011  
Hort. Petty-A  
D. J. [Signature]  
JCCU  
H.S.S.

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

ARTÍCULO 21  
INTERRUPCIÓN EN EL SERVICIO

Sección 1: En caso de fallas al sistema de energía eléctrica, aire acondicionado y/o agua, escapes de gas, olores objetables, mejoras a la planta física y cualquier otra situación que atente contra la salud y seguridad de los empleados de la Unidad Apropriada, el Director(a) o Supervisor(a) del área de trabajo notificará la salida del personal afectado durante las dos (2) horas siguientes a la falla, sin cargo alguno a ningún tipo de licencia.

Sección 2: En caso de que la situación se prolongue por más de cuarenta y ocho (48) horas, el personal no tendrá que presentarse a la facilidad afectada hasta que sea arreglado el problema, aclarando que los días sin trabajo no serán descontados de ninguna licencia y sin afectar su paga.

Dic 21 2011  
Heidi Maty  
D.P.  
Secu  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
\_\_\_\_\_

ARTÍCULO 22  
ANTIGÜEDAD

Sección 1: Definición

Antigüedad se define como el tiempo no interrumpido que un empleado comprendido en la Unidad Apropiada haya prestado servicios en la Administración desde su última fecha de empleo.

Sección 2: Períodos excluidos:

ALU  
Cuando un empleado comprendido en la Unidad Apropiada, descrita en el Artículo 4, pase a ocupar un puesto excluido de la Unidad Apropiada en la Administración y luego retorne a un puesto dentro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio, para fines de antigüedad, no se considerará el período de tiempo en que el empleado estuvo sirviendo en el puesto excluido.

A cualquier empleado de la Administración excluido de la Unidad Apropiada que pase a ocupar un puesto comprendido en la Unidad Apropiada se le contará la antigüedad, para propósitos de este Convenio, desde el momento en que ocupe el puesto comprendido en la Unidad Apropiada.

Sección 3: Formas de perderla

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

A: Destitución de empleo.

Dic/20/2011  
Heidi L. Montoya  
D.F.C.  
A.C.C.  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
Hilda P. [Signature]

B: Separación en período probatorio (Si el caso es que el empleado no pasó un período probatorio para ocupar un puesto en ascenso, se perderá solamente el tiempo que duró el periodo probatorio)

C: Renuncia voluntaria

Sección 4: Antigüedad más alta

Para los efectos de reubicaciones y cesantías, los Delegados y Oficiales de la Unión gozarán de la antigüedad más alta sobre cualquier otro empleado de la Unidad Apropriada.

Sección 5: Ningún tipo de licencia que pueda estar disfrutando el empleado mientras ocupa un puesto de la Unidad Apropriada afectará su antigüedad, excepto las licencias sin sueldo no contempladas en este convenio. Cuando los candidatos, miembros de la Unidad Apropriada, cumplan con los requisitos mínimos del puesto y sus cualificaciones sean similares.

Sección 6: La antigüedad en la Unidad Apropriada será el criterio determinante en las transacciones de personal.

Dic 21/2011  
Hecho y legalizado  
DPC  
DCU  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Juan Carlos Sandoval

ARTÍCULOS 23  
TRASLADOS

Sección 1: Definición

Es el movimiento de un empleado, dentro del Sistema de Personal del Estado Libre Asociado de PR. (Gobierno Central), en un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase. Esto incluye traslados de un puesto de una Unidad Apropriada a un puesto fuera de la Unidad Apropriada.

Sección 2: Los traslados sólo podrán hacerse a petición formal del empleado o por necesidad del servicio, luego de haber sido discutido con la Unión.

Sección 3: Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase el status de los empleados permanecerá inalterado y no será necesario un período probatorio.

Sección 4: Cuando el traslado es a un puesto en descenso deberá mediar una autorización escrita del empleado aceptando el descenso y su salario no se verá afectado negativamente.

Sección 5: Restricciones

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

H  
5  
de  
JCCU  
NSS

~~\_\_\_\_\_~~  
JST  
RS

Sección 6: La Administración atenderá las peticiones de traslado tomando en consideración el criterio de antigüedad en un plazo no mayor de 15 días laborables.

Sección 7: El miembro de la Unidad Apropriada que se le haya negado un traslado tendrá el derecho a recibir una notificación escrita del patrono exponiendo las razones que justifican la decisión negativa en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios.

Sección 8: Efectividad de los traslados

Los traslados se llevarán a cabo o se harán efectivos no más tarde de quince (15) días laborables de haber sido aprobado el mismo.

Sección 9: En caso de traslado del empleado, el patrono pagará dieta y millaje de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Dieta y Millaje #37 del Departamento de Hacienda.

Dic 21/2011  
Sección 8  
JAC  
JCCU  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
JAF  
RHT



ARTÍCULO 24  
DESTAQUES

Sección 1: Definición

Es el movimiento de un empleado, dentro del Sistema de Personal del Estado Libre Asociado de P.R. (Gobierno Central), en un puesto en una clase a otro puesto que no sea en la misma clase y/o a otra área de trabajo. Esto incluye el movimiento de un empleado de un puesto de la Unidad Apropriada a un puesto de fuera de la Unidad Apropriada.

Sección 2: Los destagues sólo podrán hacerse a petición formal del empleado o por determinación del Administrador/a, necesidades del servicio, luego de haber sido discutido con la Unión.

Sección 3: Si la oficina donde ha sido destacado el empleado estuviera fuera del área de trabajo del empleado, el patrono pagará dieta y millaje de acuerdo al Reglamento #37 del Departamento de Hacienda.

Sección 4: Restricciones

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

Dic 21/2011  
Heith L. Dely-Ed  
J.P.  
N.S.S.  
J.P.  
Fuentes

ARTÍCULO 25  
REUBICACIÓN DE OFICINAS

- Sección 1: Si la Administración hiciera cambios administrativos que conlleve la reubicación de una oficina de un pueblo a otro pueblo, los empleados afectados por dicha reubicación tendrán la opción de aceptar voluntariamente ser reubicados a dicho pueblo.
- Sección 2: La Administración notificará a la Unión con seis meses de anticipación y discutirá con la Unión las justificaciones para dichas reubicaciones.
- Sección 3: En la planificación de la reubicación de las oficinas se realizará todas las gestiones necesarias para no afectar onerosamente a los empleados de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio.

Dic 21 / 2011  
Hecho en [illegible]  
D.P.  
A.C.C.V.  
N.S.S.  
~~Justicia~~  
[illegible]

ARTÍCULO 26  
PUESTOS VACANTES

- Sección 1: Cualquier vacante de la Unidad Apropriada por jubilación, renuncia o alguna otra razón se notificará de inmediato a la Unión.
- Sección 2: La decisión de no cubrir el puesto vacante no será objeto de querrela, según el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje, siempre y cuando, tal determinación no constituya una violación a otra disposición del Convenio Colectivo.
- Sección 3: Si la Administración se propone cubrir el puesto, el mismo será cubierto a la brevedad posible, a menos que medien circunstancias especiales, en cuyo caso se notificará a la Unión. Las circunstancias serán discutidas con la Unión a solicitud de ésta. La Administración mantendrá informada a la Unión de todos los cambios en el proceso de nombramiento.
- Sección 4: De proponerse no cubrir el puesto vacante, la Administración notificará a la Unión la razón para dicha acción. Ningún empleado, incluyendo temporeros y por contrato, podrá realizar las labores del puesto vacante que la Administración haya decidido no cubrir.
- Sección 5: De surgir algún puesto dentro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio, que represente ascenso, o cambio en clasificación, se iniciará un proceso de reclutamiento interno, en el área donde ocurrió la vacante,

ALL V  
JPC  
JCC  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
JPC  
RVT

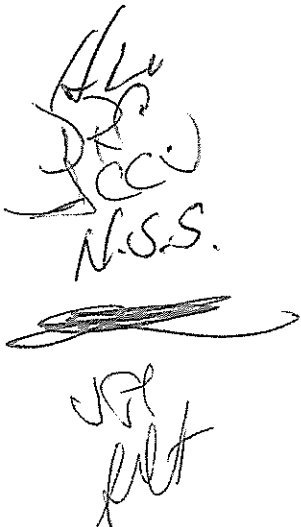
mediante el Registro de Elegibles en la Administración para cubrir el mismo. Se tomará en consideración la antigüedad como criterio de selección de mayor peso, cuando las calificaciones de los candidatos sean similares, para llenar la vacante. Todo empleado que interese dicho puesto deberá, además, reunir los requisitos mínimos para dicho puesto, según lo establecido en el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución.

El proceso de reclutamiento interno aplicará también a los fines de cubrir el puesto que quedará vacante al nombrar al empleado en otro puesto.

Sección 6: De cubrirse el puesto con personal de la Unidad Apropiada cuyo status sea permanente, el empleado conservará dicho status. Es decir, si el empleado no aprueba el periodo probatorio, éste conservará el status permanente en el puesto anterior.

Sección 7: De no existir ningún empleado de la Unidad Apropiada que interese el puesto vacante conforme lo establecido en la Sección 4 de este Artículo, se comenzará entonces con el proceso de reclutamiento externo a los fines de cubrir las vacantes existentes. Los empleados transitorios del área donde surge la vacante, tendrán consideración prioritaria sobre cualquier interesado fuera de la Unidad Apropiada para fines de cubrir el puesto vacante, no obstante tendrá que competir en igual condiciones que todos los solicitantes y cumplir con los requisitos mínimos del puesto.

Sección 8: En ambos casos: reclutamiento interno (área donde ocurrió la vacante) o externo, lo que aplique, la convocatoria:

Handwritten signature and stamp. The signature is written in black ink and appears to be 'J. S. S.'. Below the signature is a large, dark, horizontal scribble. At the bottom of the scribble, there are more handwritten initials, possibly 'J. S. S.' or similar.

- a. En caso de reclutamiento interno tendrá un periodo de prescripción de cinco (5) días laborables a partir de la emisión de la misma. En caso de reclutamiento externo tendrá un periodo de prescripción de veinte y cinco (25) días laborables a partir de la emisión de la misma.
- b. La Administración deberá publicar la convocatoria en todas las facilidades de la Agencia con cuarenta y cinco (45) días de anticipación a la apertura de la misma.
- c. La Administración enviará copia de la misma a la Unión con cuarenta y cinco (45) días laborables de anticipación de su apertura.

Sección 9: Será responsabilidad de la Administración, luego de ser autorizados, cubrir los puestos e iniciar los trámites correspondientes a los fines de cubrir la plaza a la brevedad posible.

Dec 21/2001  
Vic. A. L. Muty - 14  
JTC  
JCC  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~

JTC  
Paulo J. J. J.

## ARTÍCULO 27

### RELACIÓN DE EMPLEADOS POR CLIENTELA O VOLUMEN DE TRABAJO

Sección 1: La Administración y la Unión reconocen la necesidad de contar con el personal necesario en cada área de trabajo, para garantizar servicios de excelencia para la clientela y que los miembros de la Unidad Apropriada puedan realizar sus funciones de manera efectiva y eficiente.

Sección 2: La Administración se compromete a cubrir sustancialmente durante los primeros 180 días calendario de vigencia de este Convenio Colectivo, los puestos vacantes existentes en la Unidad Apropriada según sus recursos se lo permitan y al amparo del Artículo 26 sobre puestos vacantes y siempre y cuando no entre en violación a ninguna disposición del gobierno central.

Sección 3: Tanto la Administración como la Unión constituirán un Comité de Trabajo para establecer la relación ideal que debe existir de empleados por clientela o por volumen de trabajo según aplique y el itinerario de implantación de la misma y su viabilidad económica. El Comité deberá ser constituido no más tarde de 30 días a partir de la firma de este Convenio. El Comité deberá tener un acuerdo dentro de los 60 días calendarios de haberse constituido.

Sección 4: Mientras el comité lleve a cabo sus trabajos, no se considerará una violación a la relación de empleados por cliente o volumen de trabajo,

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner:  
N.S.S.  
WPE  
[Signature]

cuando la misma se afecte por razón de enfermedad o ausencia de los empleados.

Sección 5: La Administración tomará acción afirmativa y pondrá en vigor las recomendaciones del Comité en un periodo no mayor de 90 días calendarios a partir de la fecha en que el Comité emitió su informe con las recomendaciones, sujeto a lo dispuesto en la Sección 2 de este artículo.

Sección 6: Cualquier controversia surgida como parte de lo dispuesto en este Artículo las partes utilizarán el procedimiento de quejas y agravios establecido en este Convenio.

Dic 21 2011  
Vic. to Duty Ad  
JPG  
JCCU  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Justicia  
Paulo J. Jarama

ARTÍCULO 28  
RECLUTAMIENTO Y SELECCION

Sección 1: El reclutamiento y la selección del personal de la Administración se hará con atención al principio de mérito dispuesto en la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada. Los procesos serán justos y con este fin la Administración desarrollará Registros de Elegibles de acuerdo a la Ley y respetando los acuerdos de este Convenio.

Sección 2: Todo trámite de reclutamiento y selección, tanto para cubrir puestos vacantes como de nueva creación, se hará primero a nivel interno cumpliendo con lo estipulado en el Artículo 26, sobre puestos vacantes y utilizando el registro de antigüedad establecido en este Convenio.

Sección 3: Registros de Elegibles

La Administración ofrecerá la oportunidad de competir a toda persona cualificada que interese participar en las funciones públicas de la Administración luego de considerar y cumpliendo con el Artículo 26, Puestos vacantes y con los Registros de Elegibles existentes. A tales efectos la Administración mantendrá los siguientes registros debidamente actualizados.

Registro de Antigüedad

Registro Puestos Vacantes

HLU  
DRE  
REC  
NSS-

~~\_\_\_\_\_~~  
SP  
M



Sección 4: El orden del personal incluido en el Registro de Antigüedad, se hará utilizando el número de años de trabajo (antigüedad) en la Administración, en la Unidad Apropriada. Al surgir un puesto vacante de jornada completa o que represente ascenso, el mismo se cubrirá de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 26, Puestos Vacantes.

Sección 5: La Administración garantizará que los Registros de Elegibles vigentes le serán remitidos a la Unión periódicamente y preferiblemente mediante un documento adjunto a un correo electrónico o en un C.D.

Sección 6: Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que solicite una convocatoria y la Administración determine que no es elegible, la Administración notificará por escrito las razones por las cuales se determinó la no cualificación. Dicha notificación se hará dentro de los próximos diez (10) días laborables siguientes a la determinación. En esta notificación se le advertirá al empleado que podrá acudir al procedimiento de quejas y agravios provisto en este Convenio, de no estar de acuerdo con la decisión. La Administración enviará copia de dicha notificación a la Unión.

Sección 7: Sin que se considere una limitación, las convocatorias deberán contener la siguiente información:

Título, clase de puesto y sueldo;

Número de puestos;

ALU  
SIP  
SECC  
N.S.S.

  
577  


Fecha límite para solicitar;

Beneficios marginales;

Requisitos mínimos para cualificar;

Naturaleza del examen (Evaluación de preparación académica y experiencia).

Dónde conseguir la solicitud;

Instrucciones generales;

Quiénes deben llenar la solicitud;

Documentos que deben acompañarse con la solicitud;

Dónde enviar o entregar la solicitud;

Qué hacer para efectuar cambios luego de someter la solicitud;

Fecha límite para efectuar o enviar documentos que alteren la información suministrada.

Cualquier dato o documento que modifique la información originalmente suministrada en la solicitud, deberá ser presentado antes de la fecha de cierre de la convocatoria.

Sección 8: Reclutamiento para Ingreso

Se utilizará el procedimiento dispuesto en el Artículo 26, Puestos Vacantes.

Sección 9: Procesamiento de Solicitudes

Los aspirantes interesados completarán la solicitud de empleo en la Oficina de Recursos Humanos. Las solicitudes recibidas serán evaluadas e ingresadas al Registro de Elegibles correspondiente. La Oficina de Recursos

HCO  
JPP  
JCCU  
NSS.

JPP  
JCCU

Humanos recibirá y evaluará cada solicitud para determinar si reúne los requisitos mínimos para el puesto y si cumple con lo dispuesto en este Convenio, preparará la certificación de elegibles.

Sección 10: La Oficina de Recursos Humanos citará por escrito, con copia a la Unión, a los candidatos incluidos en la certificación de elegibles con no menos de cinco (5) días de antelación a la fecha de entrevista.

Sección 11: Comité de Entrevistas

La Administración establecerá un Comité de Entrevistas y Reclutamiento donde el Delegado o Funcionario de la Unión formará parte en calidad de observador con derecho a voz.


Las entrevistas girarán en torno a la preparación académica, experiencia, funciones del puesto, condiciones de empleo, requisitos mínimos establecidos en el Plan de Clasificación y Retribución de la Agencia y la disposición del candidato hacia el servicio público.

El Comité de Entrevistas recomendará los tres candidatos más idóneos. La Oficina de Recursos Humanos tendrá la facultad de nombrar uno de los tres candidatos.

Sección 12: La Oficina de Recursos Humanos hará el nombramiento en un término no mayor de 30 días calendarios.

Sección 13: Para puestos de nueva creación aplicarán las disposiciones de este Artículo y del Artículo 26, Puestos Vacantes.

61

*Dic 21/200*  
*Hector A. Ortiz - B*  
*J.P.*  
*J.C.C.*  
*N.S.S.*  
  
*J. A. B. A.*  
*San Juan, Puerto Rico*

ARTÍCULO 30  
JORNADA DE TRABAJO

Sección 1: La jornada regular de trabajo diaria será de siete y media horas (7.5) para los empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 2: La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete y media horas (37.5) para los empleados de la unidad. La semana regular de trabajo comenzará el lunes y terminará viernes. Como norma general el horario será de 7:30 a.m. hasta las 4:00 p.m.

Sección 3: Cualquier cambio en la semana regular de trabajo le será notificado al empleado y a la Unión con razonable anticipación y no podrá ser arbitrario, caprichoso ni discriminatorio. Cuando surja la necesidad de cambiar la semana regular de trabajo, la Administración le dará prioridad a aquellos empleados que voluntariamente lo soliciten y acepten por escrito. En caso de que no haya voluntarios disponibles, la Administración asignará los turnos de trabajo tomando en consideración la antigüedad así como las circunstancias particulares del área de trabajo y de los empleados. Este cambio en la semana regular de trabajo se hará siempre y cuando el mismo no conlleve un aumento de trabajo para los empleados restantes dentro de su área de trabajo.

HW  
JCC  
N. 55.

~~\_\_\_\_\_~~  
JPR  
JCC

Sección 4: Todo empleado de la Unidad Apropriada tendrá el derecho a disfrutar una (1) hora de almuerzo entre 4ta. y 5ta. hora luego de haber comenzado su jornada regular de trabajo.

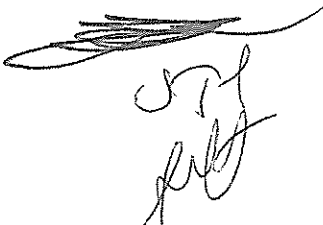
Sección 5: Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de dos (2) periodos de descanso de quince (15) minutos, uno en la mañana y otro en la tarde. Este descanso se disfrutará sin consideración del turno de la persona (mañana, tarde, noche o de madrugada).

El periodo de descanso de la mañana se disfrutará en cualquier momento, entre la segunda (2da.) y la tercera (3ra.) hora consecutiva de trabajo luego del empleado haber comenzado sus labores en la mañana, y en la tarde, entre la primera (1ra) hora y media y la segunda (2da) hora y media consecutiva de trabajo, luego del empleado haber regresado de su periodo de tomar alimento; según sea acordado por el trabajador y su Supervisor(a). El periodo de descanso se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo.

Sección 6: Período Flexible de Entrada

Todo empleado de la Unidad Apropriada tendrá derecho a solicitar la entrada y salida flexible de trabajo con previo arreglo con su Supervisor(a), el cual será su horario de trabajo fijo. Dicho acuerdo se formalizará por escrito.

H.W.  
S.P.P.  
J.C.C.V.  
N.S.S.



Éste será en un periodo de entrada 6:30 AM a 9:30 AM, teniendo así que completar una jornada de trabajo de siete y media (7.5) horas diarias trabajadas.

Dec 21/2000  
Hearts Duty - B  
DPO  
JCCV  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Justin  
Samuel

ARTÍCULO 31

JORNADA DE TRABAJO PARA LAS OFICINAS REGIONALES

Sección 1: La jornada de trabajo para los miembros de la Unidad Apropriada que laboren en las Oficinas Regionales de San Juan, Ponce, Mayagüez , Arecibo y Caguas será de 8:00 AM a 12:00 del mediodía, y de 1:00 PM a 4:30 PM.

Sección 2: Las disposiciones sobre Jornada de Trabajo que se establecen para los miembros de la Unidad Apropriada en el Artículo 30 del presente Convenio Colectivo, serán de aplicación para el personal de las Oficinas Regionales.

Dic 21 2011  
Héctor L. Lora  
DPO.  
DPO.  
N.S.S.

J. A. P. R.  
Juan Carlos P. R.

ARTÍCULO 32  
TIEMPO DE PAGO

- Sección 1: A todo empleado de la Unidad Apropriada se le dará una hora el día de pago para realizar gestiones en el Banco para el cambio de cheques o transacción por concepto de salario, bonos entre otros.
- Sección 2: El horario para realizar estas transacciones será consecutivo a la hora de almuerzo. Se coordinará con los empleados y Supervisor(a)es para tomar el tiempo de manera que no se afecten los servicios. El empleado llenará el formulario correspondiente para las salidas fuera de la oficina en horas laborables.
- Sección 3: La Sección 1 y 2 de este Artículo aplicará también a los empleados que disfrutan del beneficio de depósito directo.

Dec 21 / 2011

Hector L. Cordero - H

J.P.  
J.C.

N.S.S.

70

Jeffrey  
L. Cordero



ARTÍCULO 33  
TIEMPO COMPENSATORIO Y TIEMPO EXTRA

- Sección 1: La compensación por tiempo extra se acumulará de la siguiente manera:
- a) El doble del tiempo por horas trabajadas en exceso de 7.5 horas diarias.
  - b) El doble del tiempo por horas trabajadas durante fines de semana y días feriados o días libres al que el empleado tenga derecho.
- Sección 2: Cuando un empleado acumule más de ciento veinte (120) horas de tiempo compensatorio, el exceso se le pagará como horas extraordinarias.
- Sección 3: El patrono notificará a los empleados de la Unidad Apropriada, con treinta (30) días de anticipación, el tiempo acumulado ha ser agotado. El empleado coordinará con su supervisor inmediato el disfrute de los mismos. El empleado deberá completar la hoja de autorización para disfrute de tiempo compensatorio.
- Sección 4: La licencia de tiempo compensatorio acumulado por los miembros de la Unidad Apropriada a la firma de este Convenio, podrá ser fraccionada o tomada continuamente, según la necesidad del empleado unionado, previa coordinación con su Supervisor(a).
- Sección 5: Aquel empleado acuartelado por causa del trabajo, tendrá derecho a reclamar dicho tiempo compensatorio, a razón de tiempo doble, a partir de



Hev  
SAC  
Joan  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
OPP  
RST

siete punto cinco (7.5) horas trabajadas, excepto las horas determinadas para dormir.

Sección 6: La Administración podrá requerir trabajo en tiempo extra a los miembros de la Unidad Apropriada, sujeto a las siguientes condiciones:

- (a) Para trabajar tiempo extra el empleado deberá estar previamente autorizado por su Supervisor(a) Inmediato. El empleado deberá completar la hoja de autorización para trabajar tiempo compensatorio.
- (b) El requerir trabajar tiempo extra será la excepción a la norma y bajo ningún concepto constituirá la jornada acostumbrada o regular de trabajo.
- (c) No será en detrimento de la salud y seguridad de los empleados.
- (d) Excepto en situación de emergencias, se avisará con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación.
- (e) El trabajo extra será distribuido equitativamente y asignado primero a aquellos empleados cualificados para la tarea que habrá de realizarse y dispuestos a trabajar extra, teniendo preferencia la antigüedad en el área de trabajo donde sea necesario trabajar tiempo extra.
- (f) En la circunstancia de que no haya empleados disponibles para trabajar extra, se podrá requerir, que lo haga primero, los

  
N.S.S.

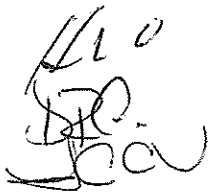
empleados de menos antigüedad, en el área de trabajo donde sea necesario trabajar tiempo extra.

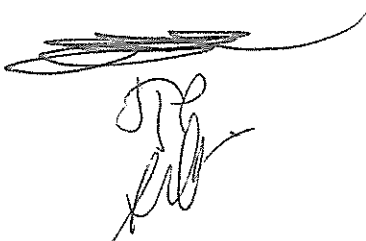
(g) Un empleado con justa causa podrá negarse a trabajar tiempo extra y esto no constituirá una falta ni se aplicará medida disciplinaria alguna.

Sección 7: Dentro de treinta (30) días calendarios, a partir de la firma del presente Convenio, el patrono someterá a la Unión un informe del tiempo compensatorio acumulado y no utilizado por los empleados de la Unidad Apropiaada con anterioridad a la vigencia del Convenio.

Sección 8: La Administración preparará un itinerario especial para la utilización del tiempo compensatorio que había sido acumulado por los empleados, previo a la existencia del presente Convenio. Este itinerario especial tendrá la duración hasta el 31 de diciembre de 2005. El itinerario será acordado con los empleados tomando en consideración las necesidades del servicio. Solamente mediante un acuerdo escrito donde el empleado así lo indique, se le podrá mantener el tiempo compensatorio acumulado antes del Convenio para ser tomado en momentos en que el empleado lo necesite, previamente coordinado con el (la) supervisor(a) inmediato.

Sección 9: Al finalizar dicho período, el balance de tiempo compensatorio acumulado por los empleados de la Unidad Contratante previo a la existencia del Convenio, deberá reducirse a cero. En caso de que por razones extraordinarias o por necesidad del servicio, algún empleado de la Unidad

  
N.S.S.



Apropiada no haya reducido a cero dicho balance y a que no medie el acuerdo descrito en la anterior Sección, la Administración pagará a razón de tiempo doble el balance que tenga acumulado a más tardar el 30 de enero de 2006.

Sección 10: En caso en que el empleado coordine con su supervisor hacer uso del derecho dispuesto en el Artículo 30, Sección 6, Horario Flexible de este Convenio, a dicho tiempo no le aplicará lo dispuesto en este Artículo, siempre y cuando el mismo no sea sábado o domingo.

Sección 11: El Supervisor Inmediato vendrá obligado a enviar la hoja de autorización para trabajar y la de disfrutar tiempo compensatorio, a la Oficina de Recursos Humanos, en un término no mayor de cinco (5) días a partir de la fecha en que se completaron las mismas, para que dicha oficina mantenga un récord de dicho tiempo.

Sección 12: El Supervisor Inmediato vendrá obligado a mantener un plan coordinado con los miembros de la Unidad Apropiada de manera que éstos puedan disfrutar del tiempo compensatorio acumulado en un tiempo razonable.

Sección 13: Este Artículo aplicará al tiempo compensatorio acumulado a partir de la vigencia de este Convenio.

74

Dic 21 / 2011  
Hector Liberty  
S.R.  
A.C.C.V.  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Jorge  
fuentes

## ARTÍCULO 34

### PROCEDIMIENTO EN LAS ACCIONES DE PERSONAL

Sección 1: La Administración se compromete, a enviarle mensualmente a la Unión copia de los informes de cambio de las acciones de personal que afecten a los miembros de la Unidad Apropriada. Este apartado se refiere, sin que se interprete como una limitación, a las siguientes transacciones de personal: nombramiento de nuevo personal, ascensos, descensos, traslados, reubicaciones, bonificaciones, incentivos de productividad, diferenciales, ajustes al salario, aumentos por servicios meritorios, deducciones de cuotas revocadas, cartas de intención de formulación de cargos, amonestaciones, despidos, reducción de personal, reingreso, licencias, reinstalaciones, suspensiones, implementación de programas especiales entre otros. En caso de que sea un cambio que afecte a todos los miembros de la Unidad Apropriada se ofrecerá tal información en formato electrónico.

Sección 2: La Administración hará entrega de las OP-16 (Descripción de Puesto) a todos los empleados de la Unidad Apropriada a la firma de este Convenio y cada vez que la Agencia haga alguna revisión de Plan de Clasificación y Retribución que afecte las funciones de los empleados de la Unidad Apropriada.

*Handwritten signatures and initials:*  
H/W  
S.P. / J.C.V.  
M.S.S.  

---

  
J.P.P.  
P.L.T.

- Sección 3: La Administración se compromete a proveer a la Unión una lista con la información sobre todas las acciones de personal en formato electrónico y se incluirá el nombre del empleado, el puesto que ocupa, su área de trabajo y su número de seguro social.
- Sección 4: La Administración se compromete a proveer a la Unión cada treinta (30) días listas separadas que incluya de antigüedad, nombramientos transitorios, irregular, jornal o por contrato.
- Sección 5: Toda convocatoria para cualquier acción de personal contendrá como información mínima: lo dispuesto en el Artículo 28, Reclutamiento y Selección, Sección 8 y cualquier otra información que la Administración estime necesaria.
- Sección 6: El nombramiento para ocupar un puesto de nueva creación o para cubrir vacantes se hará dentro de un período no mayor de treinta (30) días laborables luego de que el candidato seleccionado haya sometido y la Administración haya evaluado todos los documentos requeridos.

Dic 21/2011  
Hector L. Cordero - AS  
D.F.C.  
JACV  
N.S.S.

76

~~\_\_\_\_\_~~  
Jorge R. Cordero  
Jorge R. Cordero

ARTÍCULO 35  
REGLAMENTO DE PERSONAL

- Sección 1: Este Convenio será utilizado en conjunto con el Reglamento de Personal de los miembros de la Unidad Apropriadada sin que esto constituya una limitación o renuncia de los beneficios adquiridos de los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por el mismo. Aclarando, que en caso de discrepancia entre los términos del Reglamento y los del Convenio prevalecerá los términos de éste último.
- Sección 2: Cualquier procedimiento o beneficio no contemplado al momento de la firma de este Convenio será complementario al mismo, siempre y cuando, no entre en contradicción con lo establecido en este Convenio.
- Sección 3: Las partes acuerdan que los beneficios marginales dispensados a través de leyes, reglamentos, o normas de otro origen, complementan este Convenio, siempre y cuando mejoren lo aquí negociado.
- Sección 4: La Administración se compromete a atemperar el Reglamento de Personal a los términos del Convenio Colectivo en el menor tiempo posible.

Dic 21/2011  
H. Carlos Rodríguez  
D.C.  
García  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. P.  
Francisco García

ARTÍCULO 36  
ACCIÓN DISCIPLINARIA

- Sección 1: Cuando la Administración determine tomar una acción disciplinaria contra un empleado unionado tendrá primero que realizar una investigación efectiva y con prontitud.
- Sección 2: Si la Administración determinase llevar a cabo una acción disciplinaria contra el unionado, tendrá, primeramente, que señalar una reunión pre-disciplinaria, en la cual el unionado tendrá derecho a representación por parte de la Unión.
- Sección 3: Se le dará al empleado antes de la reunión pre-disciplinaria un aviso con por lo menos cinco (5) días de anticipación. Dicho aviso incluirá la naturaleza de la alegada ofensa y se le indicará del derecho a tener representación de la Unión.
- Sección 4: El empleado será informado de los cargos en su contra y las acciones disciplinarias contempladas. El empleado podrá responder a los cargos y a la acción y explicar cualquier circunstancia atenuante durante la reunión, incluyendo presentar testigos y/o evidencia relacionada. Ninguna determinación final del caso se hará con prioridad a esta reunión con el empleado y su representante.
- Sección 5: Luego de la reunión pre-disciplinaria la Administración notificará por escrito al Delegado con copia al empleado la determinación final de la Agencia.

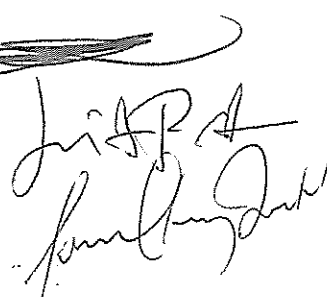
78

H.C.D.  
ARC  
JCCW  
K.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J.P.  
J.P.



- Sección 6: Cuando el empleado no este de acuerdo con la determinación final tendrá diez (10) días laborables para someter una querrela mediante el proceso de quejas y agravios de este Convenio.
- Sección 7: En caso de hurto, fraude, agresión y malversación de fondos públicos, y en todo caso donde haya riesgo inminente a la salud física y/o mental y a la seguridad del personal y/o a la propiedad de la agencia, se tomará acción disciplinaria de suspensión sumaria de empleo, sin que se vea afectado el salario y beneficios del empleado, hasta la celebración de audiencias o vista administrativa.
- Sección 8: Cuando la acción disciplinaria contemple suspensión o destitución la misma no será efectiva hasta tanto un Árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo haya resuelto que la destitución o suspensión procede.
- Sección 9: No se aplicarán acciones disciplinarias a ningún empleado dos (2) veces por los mismos hechos, transacción o evento.
- Sección 10: Las acciones correctivas que se aplicarán deben ser afirmativas con la intención de corregir. Normalmente debe ser progresiva y en este orden: amonestación verbal, reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo y destitución.
- Sección 11: La Administración no tomará represalias contra el o los empleado(s) que sirvan como testigo en algún caso, en cualquier foro.

Dic <sup>21</sup> 21/2011  
Hector Lozano-B  
SAC  
SAC  
N.S.S.  
  
J. P. A.  
Juan P. A.

## ARTÍCULO 37

### PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO (PAE)

- Sección 1: La Comisión de Desarrollo Cooperativo y los miembros de la Unidad Apropiable tienen la responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo que brinde seguridad, promueva relaciones y condiciones saludables para sus empleados y la clientela, y que proyecte una imagen positiva a la comunidad.
- Sección 2: La Administración, mantendrá activo un Programa de Ayuda al Empleado (PAE), mediante la contratación de profesionales de la salud que puedan ayudar a los empleados a identificar y manejar diversas situaciones mediante el uso de variadas modalidades terapéuticas que redunden en el bienestar y alivio de éstos.
- Sección 3: El Programa existe para beneficio de aquellos empleados que debido a problemas de carácter físico, emocional, o situación familiar, o de cualquier otro tipo, se esté afectando la labor que realizan, mermando el rendimiento o provocando deterioro en las relaciones de trabajo.
- Sección 4: Los empleados tienen derecho a acogerse al Programa de Ayuda al Empleado existente en la Comisión de Desarrollo Cooperativo. La participación de los empleados en este programa deberá ser completamente voluntaria y confidencial.

80

*[Handwritten signature]*  
M.S.S.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

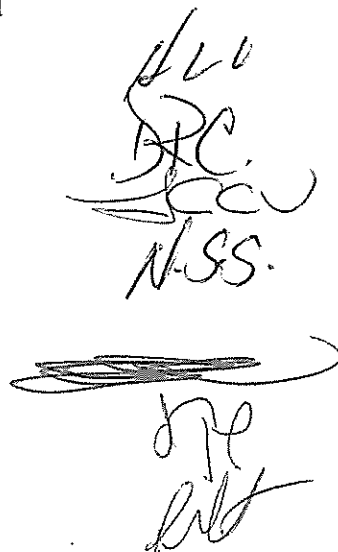
Sección 5: Los empleados podrán solicitar los servicios del programa mediante gestión personal o por referido de la Administración.

Sección 6: La Administración utilizará este programa como medida correctiva, enmarcado en la disciplina progresiva y nunca como medida disciplinaria. No se podrá discriminar contra un empleado por motivo de que éste se acoja o no al programa.

Sección 7: En el caso, en que se haya suscitado una situación dentro del entorno laboral ajena al empleado pero en el cual éste se haya visto afectado directamente y la Comisión entiende necesario referir al empleado al PAE en carácter oficial, el periodo de tiempo durante el cual el empleado reciba los servicios del programa PAE, no se cargará a licencia alguna.

Sección 8: La Administración deberá referir al empleado al P.A.E. con antelación a implantar una medida disciplinaria. No obstante, si durante el procedimiento de quejas y agravios, en los primeros dos (2) pasos, se identifica que el empleado debe ser referido al P.A.E. se finalizará el procedimiento de querellas mediante acuerdo escrito entre las partes, dándole la oportunidad al empleado de utilizar los servicios del programa. Si el empleado no cumple con los requisitos para su rehabilitación o no acepta participar del programa se continuará con el procedimiento de querellas.

Sección 9: Con el consentimiento escrito del empleado, la compañía contratada por la Administración para brindar los servicios del P.A.E. podrá suministrar a la



Handwritten signatures and initials, including "ARC", "SS", and "N.S.S.", along with a large scribble and another signature below it.

Unión aquella información que ésta le solicite referente al status del empleado en el programa, sujeto a las disposiciones de la ley aplicables.

Dec 21/2011  
Hiro L. Ostry - 14  
DPC  
JCC  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Jiffy A  
Paul H. Smith

ARTÍCULO 38  
SUSPENSIÓN Y REEMPLERO

Sección 1: Las suspensiones temporeras y reempleros subsiguientes se efectuarán a base de la antigüedad de los empleados y su habilidad para efectuar el trabajo, de acuerdo con las normas aceptadas para dicho trabajo. La Administración, al preparar la lista de los empleados afectados por alguna citación del Patrono, podrá consultar, previamente, con el Presidente de la Unión y su Junta. Si la Administración optase por no consultar con la Unión, en el caso de que surgiera una controversia en cuanto a la forma utilizada por la Administración, la Unión podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 2: Cuando la Administración tuviera que reducir, permanentemente, personal en cualquiera de sus Divisiones y Oficinas, lo notificará por escrito a la Unión con por lo menos treinta (30) días de anticipación. La Unión presentará, en o antes de cinco (5) días laborables, su posición en torno a la notificación de suspensión. La Administración presentará su repuesta, en o antes de tres (3) días laborables, a partir del recibo de la notificación de la Unión.

Dec 21/2011  
Heath 2014-14  
JAC  
JCCU  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
JAC  
Paul G. Smith

ARTÍCULO 39  
RESERVA DE EMPLEO

El miembro de la Unidad Apropiable que se haya recuperado de una incapacidad aprobada por la Corporación del Fondo de Seguro del Estado y/o la Administración del Seguro Social, tendrá derecho a reinstalarse al puesto regular que ocupaba, a partir de la determinación de las mismas.

DIC 21/2011  
Hacia 2 años - 10/3  
DTC,  
1000  
N.S.S.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

ARTÍCULO 67

PROGRAMA DE EMPLEO DE VERANO PARA HIJOS DE EMPLEADOS


Sección 1: La implantación de un Programa de Empleo de Verano para hijos de empleados de la Unidad Apropriada a ser desarrollado por la Administración, tomará en consideración a los hijos de éstos en igualdad de condiciones.

Sección 2: Se creará un comité compuesto por Unión y Patrono para determinar entre otras cosas:

- a. Criterios para determinar cantidad de jóvenes a participar por área de trabajo
- b. Criterios de participación

Sección 3: La Administración notificará a los empleados de la Unidad Apropriada y enviará copia a la Unión con 30 días laborables de anticipación a la implantación de un Programa de Empleo de Verano para hijos de empleados de la Unidad Apropriada.

Jic 21/2011  
Hei A L. L. L. - B  
D.P.C.  
N.S.S.

  
Justiz  
Paulina J. M.

ARTÍCULO 40  
LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Sección 1: La licencia familiar y médica estará reglamentada a tenor con lo dispuesto en la Ley Family Medical Leave Act.

Sección 2: Los empleados miembros de la Unidad Apropiada podrán hacer uso de su licencia por enfermedad o vacaciones en sustitución total o parcial de la licencia familiar.

Sección 3: El empleado miembro de la Unidad Apropiada podrá disfrutarla para:

- a) Para el nacimiento o colocación de un niño para adopción o crianza;
- b) Para cuidar a un miembro de la familia inmediata (cónyuge, hijo, o padres) que padece una condición de salud grave; o
- c) Para tomar licencia médica cuando el empleado no puede trabajar debido a una condición de salud grave.

Sección 4: La licencia sin sueldo será por un periodo máximo de doce (12) semanas y se disfrutará conforme a los requisitos establecidos por la ley antes mencionada y la reglamentación promulgada al amparo de la misma. (Ver Sección 6).

*HW*  
*SPC*  
*SS.*  
~~\_\_\_\_\_~~  
*RTL*  
*PLS*



Sección 5: El empleado miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a reinstalarse al puesto que ocupaba antes de acogerse a esta licencia, con paga beneficios y otras condiciones de empleo equivalentes.

Además, el empleado miembro de la Unidad Apropriada no perderá ningún beneficio de empleo que hubiese adquirido o al que tuviese derecho antes de usar la licencia.

Sección 6: Para ser elegible para beneficios de esta licencia el empleado deberá:

- a) trabajar para un patrono sujeto a la ley;
- b) haber trabajado para ese patrono por un total de por lo menos 12 meses;
- c) haber trabajado por lo menos 1,250 horas durante los 12 meses anteriores a la solicitud de la licencia.

Sección 7: Aquellos cónyuges que trabajen con el mismo patrono tendrán derecho conjunto a un total combinado de 12 semanas de licencia familiar o médica, conforme lo dispone la reglamentación aplicable.

Sección 8: Bajo ciertas circunstancias, los empleados pueden tomar Licencia Familiar y Médica intermitentemente o sea en porciones, o mediante una reducción de su jornada de trabajo normal diaria o semanal.

Sección 9: La Administración mantendrá en vigor el plan médico para el empleado miembro de la Unidad Apropriada que esté en Licencia Familiar y Médica en

*[Handwritten signature]*  
N.S.S.  
*[Handwritten signature]*

todos aquellos casos en que se provea tal seguro y bajo las mismas condiciones que si el empleado hubiese continuado trabajando.

Sección 10: La Administración no interferirá, restringirá o denegará el ejercicio de cualquier derecho que provea la Licencia Familiar y Médica. Además la Administración no despedirá ni discriminará contra cualquier individuo por oponerse a cualquier práctica o por participar en cualquier proceso relacionado con la Licencia Familiar y Médica.

Dic 21/2004

Hector M. Ortiz B

DR  
CCU

N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J. B. ~~\_\_\_\_\_~~  
Jorge B. Ortiz

ARTÍCULO 41  
LICENCIA SIN SUELDO

Sección 1: Cuando un miembro de la Unión necesite licencia especial sin sueldo, someterá una petición a la Administración con copia a la Unión. En su solicitud, el empleado deberá incluir el propósito de la licencia y tiempo.

PROPÓSITO DE LA LICENCIA SIN SUELDO

- a. Para fines educativos – se podrá conceder a los funcionarios y empleados con el fin de ampliar su preparación académica, universitaria o técnica. Se le concederá hasta un máximo de dos (2) años consecutivos.
- b. Para recibir adiestramiento provechoso al servicio - Esta licencia se podrá conceder para el desarrollo de conocimientos y prácticas relacionadas con el trabajo que el empleado ejerce dentro de la Administración.
- c. Se podrá conceder para una situación personal que le ocurra al empleado, hasta un máximo de treinta (30) días consecutivos.
- d. Cualquier otro asunto contemplado en las leyes aplicables.

Sección 2: Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo, al terminar la misma se reintegrarán a su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido de no haber estado disfrutando la licencia.

*[Handwritten signatures and initials]*  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
*[Handwritten signature]*

Sección 3: Los empleados que no puedan reintegrarse a su puesto por razones justificadas, deberán solicitar con treinta (30) días de anticipación la extensión de la licencia sin sueldo, siguiendo el mismo procedimiento establecido en la Sección anterior (licencia especial sin sueldo) para la consideración y aprobación de la Administración.

Sección 4: Todo empleado en disfrute de licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. En aquellos casos en que como consecuencia de la licencia sin sueldo se haya reclutado a un empleado temporero para ocupar el puesto del empleado en licencia sin sueldo o uno de menor clasificación, el empleado o la Unión deberá notificar a la Administración con quince (15) días calendario de anticipación su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

Dic 21/2011

Heitor Matias  
PE  
JCA  
N.S.S.

~~XXXXXXXXXX~~

89

XXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXX

ARTÍCULO 42  
LICENCIA PARA VACACIONES

- Sección 1: Todo empleado de la Unidad Apropriadada tendrá derecho a acumular dos días y medio (2.5) al mes, por concepto de licencia regular de vacaciones.
- Sección 2: Si un empleado se enferma mientras disfruta de las vacaciones, tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso, el empleado debe radicar la solicitud por escrito con evidencia médica para que se descuenten los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto (5) día laborable después de enfermarse, excepto en situaciones extraordinarias.
- Sección 3: En caso de que un empleado necesite realizar una gestión personal, privada o de emergencia, dicha ausencia se podrá cargar a tiempo compensatorio. De no tener tiempo compensatorio acumulado se cargará a vacaciones regulares acumuladas.
- Sección 4: El Director(a) o Supervisor(a) de cada área será responsable de preparar un plan de vacaciones anualmente en coordinación con los empleados de la Unidad Apropriadada de dicha área y enviará copia del mismo a la Unión. En dicho plan el Director(a) o Supervisor(a) tendrá como prioridad coordinar vacaciones con el empleado en los meses de verano y navidad,

  
N.S.S.  


alternando anualmente de manera que los empleados que en un año tomaron vacaciones en verano, el próximo las tomen en navidad. Aquellos empleados que necesiten tomar sus vacaciones en otros meses del año así lo notificarán para que el Director(a) o Supervisor(a) lo incluyan en el plan.

Sección 5: En caso de que un empleado sea reclutado por otra agencia del gobierno, la Administración transferirá las vacaciones acumuladas a dicha agencia, siempre que la ley lo permita.


Sección 6: La Administración pagará anualmente a sus empleados las licencias de vacaciones regulares no disfrutadas en exceso de sesenta (60) días cuando al empleado se le requiera trabajar por necesidad del servicio. La Administración gestionará en o antes del 31 de julio de cada año natural que se les pague a los empleados los días de licencia por vacaciones regulares acumuladas en exceso.

Sección 7: Por circunstancias especiales, se podrán anticipar licencias de vacaciones a empleados cubiertos por este Convenio que hayan prestado servicios por más de un (1) año si se tiene la certeza de que se reintegrarán a sus trabajos. La licencia anticipada no excederá de treinta (30) días laborables, se concederá por recomendación del Supervisor(a) inmediato del empleado y con la aprobación previa por escrito del (la) Administrador (a) o el funcionario en quien éste delegue. Los empleados a quienes se les anticipen vacaciones y se separen del servicio, voluntaria o involuntariamente, le reembolsarán al Gobierno de Puerto Rico la suma de

91


Handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. E. C. U.' with a horizontal line underneath.

N.S.S.

Handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. T. P.' with a horizontal line underneath.

ARTÍCULO 43  
LICENCIA POR ENFERMEDAD

- Sección 1: Los empleados tendrán derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un y medio día (1.5) por cada mes de servicio.
- Sección 2: La licencia por enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otros empleados.
- Sección 3: El personal podrá acumular licencia por enfermedad hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables por cada año natural. Conforme a la Ley 156 del 20 de agosto de 1996, en los casos en que se acumulen más de noventa (90) días de licencia por enfermedad, la Oficina de Recursos Humanos gestionará, antes del 31 de marzo de cada año natural que se le paguen a los empleados los días de licencia por enfermedad acumulados en exceso.
- Sección 4: El empleado podrá utilizar en cualquier año regular la totalidad de la licencia por enfermedad que tenga acumulada previa presentación del certificado médico al Supervisor(a) inmediato.
- Sección 5: Todo empleado que se ausente del trabajo por enfermedad, por tres (3) días consecutivos o más, le podrá ser requerido presentar un certificado médico a su Supervisor(a) inmediato.

  
NSS.





dinero correspondiente al balance de vacaciones anticipadas que estuviese al descubierto.

Sección 8: Cuando se autorice el disfrute de licencias acumuladas o anticipadas a un empleado, la Administración autorizará el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que se solicite con suficiente antelación. La autorización deberá darse inmediatamente después de la aprobación de la licencia.

Sección 9: La cesión de licencias por vacaciones, se podrá hacer en situaciones donde el solicitante haya agotado su licencia por enfermedad y vacaciones autorizando la cesión de licencias acumuladas de vacaciones, entre empleados en caso de que el solicitante o un miembro de su familia inmediata sufra una emergencia, que prácticamente lo imposibilite a cumplir con sus funciones por un período considerable. Un empleado no podrá transferir a otro empleado más de cinco (5) días de licencia de vacaciones durante un (1) mes, y de quince (15) días durante un (1) año.

Sección 10: En el caso en que a un miembro de la Unidad Apropiada se le conceda una licencia sin sueldo, no será menester que este agote la licencia de vacaciones que tenga acumulada antes de comenzar el disfrute de licencia sin sueldo.


Dic 21/2011  
Haiti L. Ostry - Ad  
APC  
JCCU  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. T. P. A.  
Pauline G. G. G.

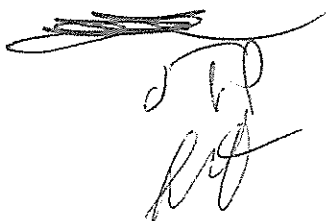


Sección 6: En casos de enfermedad prolongada, el personal podrá hacer uso del tiempo compensatorio si tiene acumulado o de la licencia de vacaciones regulares acumulada. Si el empleado agotara estas licencias y continuara enfermo, se le podrá conceder licencia sin sueldo o utilizar días que le conceda otro empleado según dispuesto en este Convenio.

Sección 7: Por recomendación del Supervisor(a) inmediato y la aprobación del (la) Administrador (a) o del funcionario en quien éste delegue, se podrá autorizar el adelanto de licencia por enfermedad hasta un máximo de dieciocho (18) días a empleados que no tengan licencia acumulada. Esta disposición aplicará en los casos de empleados regulares o probatorios si existe la certeza de que se reintegrarán a sus trabajos. Cualquier empleado a quien se le anticipen días de licencia por enfermedad y se separe voluntariamente o involuntariamente del trabajo le reembolsará al Gobierno la suma de dinero correspondiente al balance de la licencia anticipada que estuviere al descubierto.

Sección 8: Según dispuesto en la Ley de Personal Núm. 184 de 10 de agosto de 2003: Todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

  
N.S.S.



- a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.
- b. Enfermedad o gestiones con personas de edad avanzada, impedidos del núcleo familiar, entiéndase, cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal, según definido en la Ley. Estas gestiones deberán ser cónsonas con el propósito de esta licencia de enfermedad, es decir, al cuidado de la salud y atención de las personas aquí comprometidas.
- c. Primera comparecencia toda parte peticionaria, víctima o querellante en procesos administrativos o judiciales ante toda la Agencia, corporación o instrumentalidad pública, en caso de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.


Dec 21/2011  
Heath Liberty  
DPC  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
L.A. T. R.  
James G. [unclear]

ARTÍCULO 44  
LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

- Sección 1: En la eventualidad de que un empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por el Convenio Colectivo padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, la Administración podrá concederle una licencia sin sueldo hasta un máximo de doce (12) meses consecutivos, luego de haber agotado las licencias de enfermedad, la licencia de vacaciones y el tiempo compensatorio.
- Sección 2: El empleado mantendrá su status mientras se encuentre en uso de dicha licencia y tendrá derecho a disfrutar de los beneficios de plan médico, siempre que continúe pagando su aportación.
- Sección 3: Una vez concluida la licencia el empleado se reintegrará a su puesto y se le otorgará de forma prospectiva el sueldo que hubiese adquirido de no haber estado disfrutando la licencia. Para poder ser acreedor a dicho beneficio el empleado deberá reinstalarse el día laborable siguiente a la fecha de vencimiento de la licencia.

Dic 21/2011  
Harto Loyola  
SPE  
ACCU  
N.S.S.

  
J. A. J. J.  
f. a. l. g. a. r. t. a. l. e. s.

ARTÍCULO 45  
LICENCIA DE MATERNIDAD

- Sección 1: La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y "post partum" a que tiene derecho toda empleada embarazada miembro de la Unidad Apropiaada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio.
- Sección 2: Toda empleada de la Unidad Apropiaada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después.
- Sección 3: La solicitud de licencia de maternidad estará acompañada de un certificado médico que indique la fecha aproximada del parto, dicha fecha no necesariamente indicará el comienzo de la licencia de maternidad. Dicho certificado se someterá no mas tarde las treinta y seis (36) semanas de embarazo. Durante el periodo de licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.
- Sección 4: De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada extenderá el descanso post-partum por un periodo de tiempo

HVV  
SRQ  
JOCU  
N.S.S.

97

~~\_\_\_\_\_~~  
SIT  
MT

equivalente al que dejó de disfrutar del descanso prenatal, y le será pagado el sueldo completo.

Sección 5: Cuando se estime erróneamente la fecha probable de alumbramiento y la empleada haya disfrutado las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso la empleada conservará el derecho a disfrutar las ocho (8) semanas de descanso a partir de la fecha de alumbramiento.

Sección 6: 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.

Sección 7: En el caso que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al período "post-partum" que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso "post partum", deberá concedérsele 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. La Administración podrá conceder licencia de vacaciones, siempre y cuando someta una certificación médica, en caso de que no tenga acumulada licencia por enfermedad o utilizar el tiempo compensatorio acumulado. De no tener vacaciones ni tiempo compensatorio acumuladas se le podrá conceder licencia sin sueldo hasta que se recupere.

Hec  
DRO  
JCCU  
R/S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
JTP  
R/S.S.

Sección 8: La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de ocho (8) semanas de licencia de maternidad. Para poder ser acreedora a esta licencia, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el periodo de descanso recomendado por el médico.

Sección 9: La empleada miembro de la Unidad Apropriada que adopte a un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción en los Estados Unidos tendrá derecho a los mismos beneficios de la licencia por maternidad a sueldo completo que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia comenzará a partir de la notificación del decreto de adopción o se reciba el menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la Administración evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por los organismos competentes.

Sección 10: El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo, siempre y cuando la empleada miembro de la Unidad Apropriada someta toda la documentación requerida por el Área de Recursos Humanos de la Administración.

*Handwritten notes:*  
DRC  
JCCU  
N.S.S.

*Handwritten signature:*  
~~\_\_\_\_\_~~  
J.P.

Sección 11: La licencia por maternidad se podrá conceder a empleadas que estén en uso de cualquier tipo de licencia con o sin sueldo. Estas deberán solicitar reinstalación para disfrutar de este beneficio.

Sección 12: Al vencimiento de una licencia por maternidad, podrá solicitar licencia sin sueldo por un término no mayor de seis (6) meses para el cuidado del niño recién nacido.

Dic 21/2011  
H. E. L. O. C. T. Y. - 19  
S. R. E.  
S. O. C. U.  
N. S. S.  
~~XXXXXXXXXX~~  
J. O. P. A. D.  
S. O. C. I. E. D. A. D.

ARTÍCULO 46  
LACTANCIA

Sección 1: La Administración otorgará cuarenta (40) minutos, o dos períodos de veinte (20) minutos, dentro de cada jornada de trabajo a madres trabajadoras que laboran a tiempo completo para lactar o extraerse la leche materna por un periodo de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

Sección 2: La Administración proveerá un lugar habilitado a la madre lactante para la extracción de la leche materna en su centro de trabajo, que tenga una nevera disponible para la conservación de la leche materna.

Dic 21/2011

Hoy to Lacty-ly  
DPC  
Jocv  
A.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~

~~J. J. J.~~  
J. J. J.



ARTÍCULO 47  
LICENCIA POR PATERNIDAD

- Sección 1: La Administración concederá licencia por paternidad sin cargo a ninguna otra licencia, a todo varón miembro de la Unidad Apropiable cuyo cónyuge experimente alumbramiento procreado con el empleado, o cuando ambos cónyuges adopten un hijo, o en situación de un aborto.
- Sección 2: La duración de esta licencia será de seis (6) días laborables, contados desde el día del alumbramiento, adopción o ocurrencia del aborto.
- Sección 3: Para propósitos de este Artículo, el término cónyuge incluirá aquella mujer con quien el empleado tenga la relación aún cuando no estén legalmente casados. A tales fines el padre certificará que cohabita con la madre del menor y que no ha incurrido en violencia doméstica mediante la firma de ambos. La Administración proveerá dicho documento.
- Sección 4: El empleado tendrá hasta dos (2) días a partir de la petición de la licencia para proveer evidencia médica del alumbramiento o los documentos acreditativos de la adopción.

Dic 21/2011  
Héctor Lorty H  
DPE  
DCCU  
N.S.S.

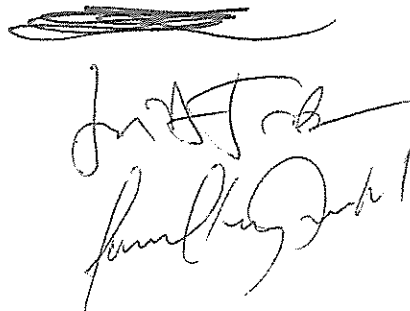
102

~~\_\_\_\_\_~~  
Justo J. R.  
funcionario

ARTÍCULO 48  
LICENCIA FUNERAL

- Sección 1: La Administración concederá una licencia funeral a todo miembro de la Unidad Apropriada, en el caso de la muerte de su cónyuge, hijos(as), el padre o la madre, ya sean biológicos o adoptivos, los hermanos y hermanas, abuelos, nietos y suegros.
- Sección 2: La duración de esta licencia será de tres (3) días laborables, contados a partir de la fecha del fallecimiento del familiar. En caso de que el fallecimiento del familiar incluido en esta Sección ocurra fuera de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a cinco (5) días laborables de licencia, siempre y cuando el sepelio se lleve a cabo fuera de dicha jurisdicción.
- Sección 3: El miembro de la Unidad Apropriada deberá solicitar esta licencia a su Supervisor(a) inmediato y someter evidencia acreditativa del fallecimiento, si así se le solicitara.
- Sección 4: Esta licencia será con paga y sin cargo a ninguna otra licencia.
- Sección 5: Los días acordados en esta licencia serán consecutivos a petición del miembro de la Unidad Apropriada.

Die 21/2011  
Hei 2 10/11/11  
DTC  
WCCU  
N.S.S.



ARTÍCULO 49  
LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

- Sección 1: Los miembros de la Unidad Apropriada tendrán derecho a una licencia con paga por el tiempo que estuviere ausente de su trabajo y sin cargo a ninguna otra licencia, en caso de que sea citado oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental.
- Sección 2: Para ser acreedor a dicha licencia, el miembro de la Unidad Apropriada deberá ser citado como testigo o demandado en su carácter oficial como empleado de la Administración de Fomento Cooperativo. Además, la licencia para fines judiciales se concederá cuando un miembro de la Unidad Apropriada debidamente citado por el ministerio fiscal o tribunal, deba comparecer como testigo de una investigación del ministerio fiscal o a un juicio criminal. Así mismo, esta licencia aplicará cuando el miembro de la Unidad Apropriada sea parte, ya sea como querellante o como querellado de un proceso disciplinario en la Administración.
- Sección 3: En tales casos, el miembro de la Unidad Apropriada deberá informar a su Supervisor(a) con antelación al día en que tendrá que ausentarse de su trabajo. Una vez concluida su comparecencia, el miembro de la Unidad Apropriada deberá obtener del fiscal, del Secretario del Tribunal o del funcionario autorizado del organismo administrativo o agencia

ALLO  
SIC  
ACCU  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J.P.  
M.F.

gubernamental, una certificación acreditativa del tiempo y fecha que  
dedicó a tal comparecencia y entregar la misma a su Supervisor(a)  
inmediato.

Dic 21/2011  
Vic. A. Latorre  
S. E.  
J. C. V.  
N. S. S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J. P. A.  
f. J. V.

ARTÍCULO 50  
LICENCIA PARA SERVIR COMO JURADO

- Sección 1: Conforme a lo dispuesto en la Regla Núm. 106, Inciso (e) de Procedimiento Criminal de Puerto Rico, 34ª L.P.R.A. Sec. 106, en caso de ser citado a servir como jurado, el miembro de la Unidad Apropriada por sí mismo o a través de la Administración, reclamará ante el tribunal correspondiente que esta exento de servir como jurado.
- Sección 2: No obstante lo anterior, en la eventualidad de que a algún miembro de la Unidad Apropriada no se le conceda tal exención, entonces tendrá derecho a una licencia con paga sin cargo a ninguna otra licencia, por el tiempo en que estuviere ausente del trabajo por tal citación.
- Sección 3: Para ser acreedor a esta licencia el miembro de la Unidad Apropriada citado para servir como jurado deberá someter evidencia acreditativa de la citación y de las gestiones realizadas para reclamar la exención a que se hace referencia en la Sección 1 de este Artículo.
- Sección 4: El miembro de la Unidad Apropriada que sirva como jurado no tendrá que reembolsarle a la Administración la compensación que recibirá por los servicios de jurado ni se le reducirá el importe de la misma del sueldo que devenga en la Administración.

106

Dec 21/2011  
Heidi Metyr  
DPCU  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. B.  
F. M. J.

ARTÍCULO 51  
LICENCIA MILITAR TEMPORERA

Cualquier empleado regular unionado, que sea parte de la Guardia Nacional de Puerto Rico o de los cuerpos de reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a la concesión de licencia militar temporera, hasta un máximo de treinta (30) días laborables anuales con paga completa, previa presentación a la Administración de la solicitud de licencia acompañada con la orden oficial requiriendo su servicio. El disfrute de esta licencia sería independiente de cualquiera otra licencia que se establezca para estos miembros de la Unidad Apropriada, por vía de legislación o reglamentación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y/o el gobierno de los Estados Unidos.

Dec 21, 2011  
Her A Party  
JCCV  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Jeff  
Sanchez

ARTÍCULO 52  
LICENCIA ESCOLAR

Sección 1: Esta licencia se concederá a los miembros de la Unidad Apropriada para comparecer a instituciones educativas públicas o privadas, donde cursan estudios sus hijos para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar.

Sección 2: Se le concede a todos los miembros de la Unidad Apropriada que tengan hijos menores de edad en las escuelas públicas o privadas, sean primarias o secundarias, incluyendo las escuelas maternas, hasta un máximo de dos (2) horas laborables al principio y hasta un máximo de dos (2) horas laborables al final de cada semestre escolar, por hijo, cuando a instancias de las autoridades escolares por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde estudian todos sus hijos para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar. En aquellos casos en que los hijos estén matriculados en Programas de Educación Especial, esta licencia será de diez (10) horas por cada hijo durante el semestre escolar, e incluirá el acompañar al (los) estudiantes a citas médicas. El miembro de la Unidad Apropriada vendrá obligado a distribuir la licencia aquí concedida de la manera más prudente, de manera que atienda las necesidades de todos sus hijos menores matriculados en escuelas. En situaciones extraordinarias y previa coordinación con su Supervisor Inmediato, el empleado podrá

  
NSS -



disfrutar de hasta dos (2) horas adicionales de Licencia Escolar sin cargo a ninguna otra licencia. Disponiéndose que todo exceso de esas dos (2) horas será cargado a la licencia regular de vacaciones del empleado, o al tiempo compensatorio si el empleado lo tuviese.

Sección 3: El empleado utilizará el formulario correspondiente, que proveerá la Administración, al hacer uso de esta licencia.

Drc 21/2011  
Hecho 1 Oct 14  
DRC  
~~vac~~  
N.S.S.



Dieta A  
Paulina



ARTÍCULO 53  
LICENCIA DEPORTIVA CULTURAL

- Sección 1: La Administración concederá a los miembros de la Unidad Apropiaada una licencia con paga para participar en actividades en donde se ostenta la representación oficial del país; o por invitación de organismos internacionales para participar en aspectos organizativos del evento. Se concederá ésta en aquellos casos que se requiera que un miembro de la Unidad Apropiaada participe en actividades tales como: olimpiadas, convenciones, certámenes, intercambios culturales u otra actividad similar, debidamente evaluados y autorizados por la Administración.
- Sección 2: La licencia concedida corresponderá al período que le requiera permanecer en la actividad, hasta el máximo permitido por ley, incluyendo el período de viaje de ida y vuelta para asistir a la misma. El empleado presentará al solicitar autorización, evidencia oficial de dicha representación.
- Sección 3: Esta licencia aplicará en aquellos casos en que los hijos de los empleados participen de actividades deportivas o culturales como se indica en la Sección 1.

Dic 21/2011  
Heather L. O'Leary  
DTC  
JCCU  
N.S.S.

110

~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. P. R.  
J. A. P. R.


ARTÍCULO 54

RENOVACIÓN DE LICENCIA PARA EL USO DE VEHÍCULOS DE MOTOR

Sección 1: Se le otorgará al unionado, un período equivalente a dos (2) horas de trabajo, sin cargo a ningún tipo de licencia, previo acuerdo con su Supervisor(a) inmediato, a los fines de tramitar la renovación u obtención de la licencia expedida por la Administración de Transportación y Obras Públicas.

Sección 2: El empleado tendrá que proveer como evidencia de la renovación copia de su licencia.

Dr. C. P. O.  
H. C. L. O. T. y - 1/4  
J. P. C. V.  
N. S. S.

  
J. A. T. O. A.  
J. A. T. O. A.

ARTÍCULO 55  
LICENCIA CON SUELDO PARA ESTUDIOS

- Sección 1: Todo miembro de la Unidad Apropriada que aspire a una licencia con sueldo para estudio podrá someter su solicitud de la forma establecida por la Administración.
- Sección 2: La Administración podrá otorgar licencias con sueldo para estudios y adiestramientos relacionados con el trabajo y que resulten en mejoramiento profesional del empleado, sujeto a la disponibilidad de fondos. No obstante, la Administración realizará todas las gestiones necesarias para conseguir los fondos o recursos que viabilicen lo dispuesto en este Artículo.
- Sección 3: Dentro de los recursos presupuestarios disponibles, se podrá autorizar el pago total o parcial de los derechos de matrícula en aquellos cursos universitarios o especiales que se estimen necesarios y convenientes al servicio de la Administración.
- Sección 4: De aprobarse el pago total o parcial de los derechos de matrícula la Administración realizará dicho pago a la Institución Universitaria durante el período que disponga dicha institución para realizar el mismo.
- Sección 5: De no ser aprobado el pago total o parcial de los derechos de matrícula la Administración notificará por escrito al empleado con suficiente tiempo para que éste pueda hacer los ajustes correspondientes. En dicha

112

LU  
SP  
JCCU  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. J. A.  
Raulo J. J. J.

notificación la Administración indicará las razones para denegarle el pago total o parcial de los derechos de matrícula.

Sección 6: El pago de matrícula se utilizará como un recurso para el mejoramiento y destrezas requeridas a los empleados para el mejor desempeño de sus funciones, así como para su crecimiento en el servicio a la Administración.

Sección 7: Los empleados unionados a quienes se les conceda una licencia con sueldo para estudios, tendrán derecho a recibir todos los beneficios de este Convenio como si estuvieran prestando servicios regulares a la Administración. Los sueldos de estos empleados estarán sujetos a descuentos y deducciones por ley o por este Convenio.

Sección 8: El empleado que se reinstale de una licencia con sueldo para estudio, regresará a su puesto y clasificación en su misma área de trabajo.

Sección 9: Todo empleado al que se le haya concedido una licencia con sueldo para estudios que no cumpla con la obligación contraída sin habersele eximido de tal obligación, vendrá obligado a rembolsar a la Administración la cantidad invertida.

Sección 10: Serán elegibles todos los miembros de la Unidad Apropriada con plazas regulares con más de cinco (5) años de servicio en la Administración.

Sección 11: El máximo de créditos a autorizarse será de doce (12) por semestre y seis (6) durante el verano o su equivalente en adiestramientos.

*de*  
*SPC*  
*ACCU*

113

*N.S.S.*

~~\_\_\_\_\_~~

*JTP*  
*elt*

Sección 12: La Administración con las recomendaciones de la Unión, desarrollará y pondrá en vigor un reglamento para el otorgamiento equitativo de las licencias con sueldo para estudios.

Dic 21/2011  
Vicente J. Ojeda  
D.E.  
ACCU  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. J. A.  
Sanchez

ARTÍCULO 56  
LICENCIA PARA TOMAR EXÁMENES Y COMPARECER A  
ENTREVISTAS DE EMPLEO

Sección 1: La Administración concederá una licencia con paga y sin cargo a ninguna otra licencia a los miembros de la Unidad Apropriada que previamente lo soliciten para comparecer a tomar un examen requisito para un empleo en el servicio público, o para comparecer a entrevistas de empleo a las que haya sido citado oficialmente con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público.

Sección 2: El miembro de la Unidad Apropriada vendrá obligado a presentar a la Administración, evidencia de la citación oficial de la agencia de gobierno correspondiente previo al examen o entrevista, así como la certificación que acredite su asistencia al examen o entrevista.

Dec 21/2011  
Heather L. O'Leary  
SPL  
N.S.S.

ARTÍCULO 57  
LICENCIA PARA GRADUACIONES

**Propuesta: Se enmienda el Artículo 57 para que lea:**

La Administración concederá a los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada hasta un (1) día sin cargo a licencia, para asistir a los actos de su graduación o la de cada uno de sus hijos, cuando los mismos se celebren en día laborable del empleado.

21/12/11  
Jorge L. Ponce  
J. Ponce  
H.S.S.  
Ponce  
~~\_\_\_\_\_~~  
L. Ponce  
Ponce

ARTÍCULO 58  
ADIESTRAMIENTO O ESTUDIOS DE CORTA DURACIÓN

- Sección 1: A los fines de lograr un mayor aprovechamiento y desarrollo profesional, la Administración y la Unión, conjuntamente prepararán un plan anual de adiestramiento, capacitación y desarrollo para los miembros de la Unidad Apropiaada.
- Sección 2: Este consistirá en adiestramientos prácticos o de estudios académicos relacionados con las funciones de los empleados así como cualquier curso determinado para la obtención de acreditaciones profesionales. Las convenciones y asambleas de entidades profesionales, no sindicales, se considerarán adiestramientos de corta duración cuando la asistencia a ellas sea autorizada por el Administrador o su representante.
- Sección 3: Los empleados en adiestramientos de corta duración disfrutarán de licencias con sueldo y cuando fuese necesario, se pagará para cubrir dietas, gastos de viaje y cualquier otro costo que deban sufragar por ese concepto, cuando las circunstancias lo ameriten.

Dec 21/2011  
Heite L. C. G. /  
SRC  
JCCV  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~

Jr. ADR  
Fouly J. S.




ARTÍCULO 59  
COLEGIACIÓN Y LICENCIAS PROFESIONALES

Sección 1: La Administración cubrirá los costos al momento de renovación de colegiaciones y licencias para aquellos empleados de la Unidad Apropriada que se le requiera por la Administración, sujeto a la disponibilidad de fondos.

Sección 2: La Administración cubrirá los costos de los cursos necesarios de educación continua para cumplir con los requisitos para la renovación de colegiación y licencias, sujeto a la disponibilidad de fondos.

Dec 21/2011  
Heather L. Chetty  
SRL  
ACCU  
N.S.S.

  
Justin  
Sanchez

ARTÍCULO 60  
ACOMODO RAZONABLE EN EL EMPLEO

Sección 1: Cuando cualquier empleado cubierto por este Convenio no pueda acogerse al retiro por incapacidad ocupacional o no ocupacional, por razón justificada, y no pueda realizar las tareas esenciales del puesto que ocupa; pero sin embargo, pueda realizar las de otro puesto dentro de la Unidad Apropiada, la Administración, con el consentimiento y a solicitud del empleado, brindará un acomodo razonable en otro puesto similar, siempre y cuando llene los requisitos mínimos del puesto, si hubiese alguna vacante. En caso de no haber un puesto vacante, la Administración buscará un puesto similar que cumpla con los requisitos mínimos del empleado.

Sección 2: El empleado mantendrá el salario de la clasificación anterior al acomodo razonable.

Sección 3: La Administración se compromete a no discriminar con personas con impedimento cualificada según definidas por ley por razón del impedimento físico o mental que puedan padecer.

Dic 21/20<sup>th</sup>  
Heiter & Co. - 1/4  
DRE  
ACCU  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. P. A.  
Luis Ángel P. A.

ARTÍCULO 61  
DERECHOS ADQUIRIDOS

Todo derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio esté disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio, no le será menoscabado a dicho empleado o grupo de empleados.

Dic 21/2011  
Heik Lattig  
DRC  
Accu  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. P.  
S. M. J.

ARTÍCULO 62  
MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Las partes reconocen su obligación mutua y permanente de negociar de buena fe sobre cualquier propuesta o asunto de salarios, horas, otros términos y condiciones de empleo que afecten los empleados que son actualmente y serán en el futuro miembros de la Unidad Apropriada. La Administración se compromete a no implantar cambios en las condiciones de empleo hasta someter el asunto a la mesa de negociaciones, discutirlo y acordar procedimientos, de no haber consenso se someterá al procedimiento de Quejas y Agravios.

Dec 21/2011  
Heidi L. DeTroy  
SPE  
JCCV  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. P.  
Samuel J. DeTroy

ARTÍCULO 63  
MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS OFICIALES

- Sección 1: Se asignará un personal capacitado para realizar inspecciones a la unidad antes de cada salida y a la llegada del campo.
- Sección 2: Se le dará mantenimiento a todas las unidades, cada 3,000 millas o cuando sea necesario.
- Sección 3: Toda unidad deberá tener equipo de comunicación y emergencia en funcionamiento.
- Sección 4: Toda unidad que el unionado y/o la persona asignada para la inspección entiendan que no está en condiciones para salir al campo, el unionado tiene el derecho a exigir otra unidad si la misma está disponible.
- Sección 5: Se mantendrá un equipo de arrastre o asistencia activado las 24 horas en caso de que una unidad falle.
- Sección 6: Todo unionado, cuya unidad falle, permanecerá un lapso de tiempo de espera de dos (2) horas o más sin exceder las tres (3) horas, para ser asistido por el equipo de asistencia. El unionado podrá regresar a la Administración o al lugar más accesible.
- Sección 7: Si el unionado incurre en un gasto para algún servicio, repuesto o mantenimiento de la unidad, se le deberá reembolsar el dinero a la

Handwritten initials: HLD, DZE, JCA

Handwritten initials: N.S.S.

Handwritten signature

Handwritten initials: JTP

Handwritten initials: JTP

brevedad posible a partir de la solicitud de reembolso e independiente de la solicitud de los gastos de viajes (dietas).

Dic 21/2011  
Hecho 1 Oct - 12/11  
JRE  
JCA

~~JEFFA~~  
JEFFA  
JCA

## ARTÍCULO 69

### PLAN MÉDICO

**Sección 1:** La Comisión de Desarrollo Cooperativo (CDCOOP) solicitará a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) los fondos necesarios para aumentar la aportación al Plan Médico según se indica a continuación:

- a) Año Fiscal 2012 – 2013 - \$25.00 mensuales, al 1ero. de julio de 2012.
- b) Año Fiscal 2013 – 2014 - \$50.00 mensuales, al 1ero. de julio de 2013.
- c) Año Fiscal 2014 – 2014 - \$50.00 mensuales, al 1ero. de julio de 2014.

**Sección 2:** Los aumentos anteriormente mencionados estarán sujetos a la previa autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y las que se otorguen mediante ley u orden ejecutiva.

**Sección 3:** La CDCOOP se compromete a solicitar, defender y cumplir con el presupuesto correspondiente para implementar cualquier aumento a la aportación al Plan Médico según negociado y/o concedido por la Rama Ejecutiva por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. A estos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto recae sobre la Asamblea Legislativa.

**Sección 4:** Si por legislación o por disposición del Gobierno de Puerto Rico se concediese un aumento en la aportación del plan médico a los empleados públicos, durante la vigencia de este convenio, que sean mayores a los presupuestados y aprobados para la CDCOOP por el Gobierno, las cantidades aquí acordadas se ajustarán a lo dispuesto mediante la legislación o proclama del Gobierno de Puerto Rico, de ser aplicable según sea dispuesto en la proclama o legislación aprobada a esos efectos. Disponiéndose que las cantidades acordadas en este Artículo, no serán adicionales a las concedidas mediante legislación o proclama del Gobierno de Puerto Rico que pudiera ser aplicable.

*Handwritten signatures and dates:*  
6/19/2012  
6-19-2012  
6/19/2012  
19/6/12  
Hasta 2014 Ag  
6/19/2012  
10/19/2012  
J. S. T. A. H.  
6-19-2012

**ARTÍCULO 70**  
**BONO DE NAVIDAD**

**Sección 1:** Las partes acuerdan el pago del siguiente aumento al Bono de Navidad para los miembros de la Unidad Apropriada, a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, conforme a las partidas salariales asignadas a la CDCOOP:

a) Efectivo a diciembre de 2012 - \$165.00

El aumento dispuesto en la sección anterior será aplicado en todos los casos, a una base de mil setenta y cinco dólares (\$1,075.00), para un total de mil doscientos cuarenta dólares (\$1,240.00) durante la vigencia del Convenio Colectivo.

A partir de diciembre de 2013, el aumento en el Bono de Navidad será aplicable a todo empleado con nombramiento permanente desde la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

**Sección 2:** El Bono de Navidad no estará sujeto a las deducciones que se hacen por concepto de retiro y ahorro. El pago del mismo se hará conforme al itinerario establecido por el Departamento de Hacienda.


**Sección 3:** El Bono de Navidad se pagará a todo empleado que haya cumplido con los requisitos mínimos establecidos en las leyes, reglamentos y normas establecidas aplicables.

**Sección 4:** Cuando el empleado renuncie a su puesto o sea separado del servicio, tendrá derecho a que se le pague el Bono de Navidad de forma proporcional a los salarios devengados durante el año correspondiente al pago de su bono, siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos establecidos.

**Sección 5:** Si por disposición de ley u Orden Ejecutiva se aprueba un aumento en el Bono de Navidad para los empleados públicos durante la vigencia de este convenio, el mismo se otorgará a los miembros de la Unidad Apropriada conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos.



**Sección 6:** Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico aumenta las asignaciones del Fondo General a la CDCOOP, de manera que los aumentos aquí acordados puedan ser aumentados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos. Las partes se reunirán ~~se reunirán~~ dentro de los próximos cinco (5) días luego de aprobado el nuevo aumento en el Bono de Navidad.

  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]

## ARTÍCULO 71

### SALARIOS

**Sección 1:** La Comisión de Desarrollo Cooperativo (CDCOOP) se compromete a solicitar ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) los fondos necesarios para implementar los aumentos salariales que se indican a continuación:

- a) **Año Fiscal 2013 – 2014** – Un aumento salarial de ciento cincuenta dólares (\$150.00) mensuales, al 1ero. de julio de 2013.
- b) **Año Fiscal 2014 - 2015** – Un aumento salarial de doscientos dólares (\$200.00) mensuales, al 1ero. de julio de 2014.

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

**Sección 3:** La CDCOOP se compromete a solicitar, defender y cumplir con el presupuesto correspondiente para implementar cualquier aumento salarial según pactado en este convenio y/o concedido por la Rama Ejecutiva o por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. A estos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa.

**Sección 4:** No obstante, de no aprobarse el presupuesto solicitado, los Comités Negociadores de ambas partes se reunirán para analizar el presupuesto asignado con relación a este artículo y determinar el curso a seguir. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada las Partes se sentarán a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad. De no llegar a un acuerdo, las partes se comprometen a someter cualquier controversia que surja a Arbitraje ante la Comisión Apelativa del Servicio Público.

**Sección 5:** No obstante, si por legislación, concesión de la Rama Legislativa o alguna proclama del Gobierno de Puerto Rico, antes o durante el Año Fiscal 2012 – 2013 se concediera aumento de salario a los empleados públicos, dicho aumento será

SSO  
M  
C  
N.S.S.  
SPP

adjudicado a los miembros de la Unidad Apropriada, de ser aplicable, según sea dispuesto en la proclama o legislación aprobada a esos efectos y sujeto a lo dispuesto en la Sección 6.

**Sección 6:** Si por legislación o por disposición del Gobierno de Puerto Rico se concediese un aumento salarial a los empleados públicos, durante la vigencia de este convenio, que sean mayores a los presupuestados y aprobados para la CDCOOP por el Gobierno, las cantidades aquí acordadas se ajustarán a lo dispuesto mediante legislación o proclama del Gobierno de Puerto Rico, de ser aplicable según sea dispuesto en la proclama o legislación a esos efectos. Disponiéndose que, las cantidades acordadas en este Artículo no serán adicionales a las concedidas mediante legislación o proclama del Gobierno de Puerto Rico que pudiera ser aplicable.

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012

~~\_\_\_\_\_~~  
6-19-2012

*[Handwritten signature]*  
6-19-2012

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012  
*[Handwritten signature]* 19/6/2012

## ARTÍCULO 72

### BONIFICACIÓN POR RATIFICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO

**Sección 1:** La Comisión de Desarrollo Cooperativo (CDCOOP) acuerda otorgar una bonificación no recurrente a cada empleado activo de mil doscientos dólares (\$1,200.00), por concepto de ratificación del Convenio Colectivo, en o antes del 30 de julio de 2012.

La CDCOOP reconoce además, su obligación de pagar una bonificación no recurrente de trescientos dólares (\$300.00), adeudada al personal unionado por concepto de ratificación de Convenio Colectivo, correspondiente al año 2008, la cual será pagadera a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012

~~*[Handwritten signature]*~~  
6-19-2012

*[Handwritten signature]*  
6-19-2012

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012

*[Handwritten signature]* 19/6/12

**ARTÍCULO**  
**BONO DE VERANO**

**Sección 1:** La Comisión de Desarrollo Cooperativo (CDCOOP), se compromete a solicitar ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) los fondos necesarios para implementar un bono de verano de trescientos dólares (\$300.00) a ser otorgado el 15 de julio de 2013.

**Sección 2:** Este bono estará sujeto a la previa autorización de OGP, la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y las que se requieran mediante ley u orden ejecutiva.

**Sección 3:** La CDCOOP se compromete a solicitar, defender y cumplir con el presupuesto correspondiente para implementar este bono según negociado y/o concedido por la Rama Ejecutiva o por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. A estos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa.

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012

*[Handwritten signature]*  
6-19-2012

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012

~~\_\_\_\_\_~~  
6-19-2012

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012

*[Handwritten signature]*  
6/19/2012  
*[Handwritten signature]*  
6/19/12

ARTÍCULO 75  
DÍA DEL CUMPLEAÑOS

La Administración concederá libre, sin cargo a licencia, el día del cumpleaños del empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio Colectivo cuando dicho día sea laborable. El empleado que cumpla años el día 29 de febrero de año bisiesto, en día feriado oficial o en uno de los días libre del empleado, disfrutará de este beneficio el próximo día laborable.

Dic 21/2011  
Hector L. Latorre

SR  
GAC  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
LATORRE  
Hector Latorre

ARTÍCULO 76  
DÍAS FERIADOS

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

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

Fecha	Celebración
1. 1ro de enero	Día de Año Nuevo
2. Día laborable antes del 6 de enero	Movible
3. 6 de enero	Día de Reyes
4. Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
5. Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martín Luther King
6. Tercer lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington
7. 22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
8. Movible Jueves y Viernes	Viernes Santo
9. Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
10. Último lunes de mayo	Conmemoración de los Muertos en la Guerra
11. 4 de julio	Día de la Independencia de los Estados Unidos
12. Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
13. 25 de julio	Día de la Constitución del Estado Libre Asociado.

*Handwritten notes:*  
New  
\$20  
JCCV  
N.S.S.

*Handwritten signature:*  
[Signature]

- |   |   |
|---|---|
| 14. 27 de julio                               | Natalicio de José Celso Barbosa                       |
| 15. Primer lunes de septiembre                | Día del Trabajo                                       |
| 16. 12 de octubre                             | Día de la Raza<br>(Día del Descubrimiento de América) |
| 17. En el mes de noviembre (Movable)          | Día de las Elecciones Generales                       |
| 18. 11 de noviembre                           | Día del Armisticio (Día del Veterano)                 |
| 19. 19 de noviembre                           | Día del Descubrimiento de Puerto Rico                 |
| 20. Cuarto jueves de nov.                     | Día de Acción de Gracias                              |
| Cuarto viernes de nov.                        | Día después de Acción de Gracias                      |
| 21. 24 de diciembre (p.m. feriado)            | Víspera Día de la Navidad                             |
| 22. 25 de diciembre                           | Día de la Navidad                                     |
| 23. Día laborable después del 25 de diciembre | Movable   |

Sección 3: Los días feriados que caen en domingo serán concedidos, según disponga la Ley vigente aplicable.

Sección 4: Se considerará, además días feriados sin pérdida de paga, y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días que por proclamas del Gobernador de Puerto Rico o el Presidente de los Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en lo sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico.

Sección 5: Cuando el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a través del (la) Gobernador(a) de Puerto Rico, por motivo de alguna celebración, evento especial, conceda algún período de tiempo libre con cargo a vacaciones regulares a los servidores públicos, los trabajadores cubiertos por este Convenio podrán optar por disfrutar del período de tiempo

*phu*  
*SP*  
*CCU*  
*N.S.S.*

*[Signature]*  
*[Signature]*



concedido primero con cargo a su balance de tiempo compensatorio y de no tenerlo a su licencia de vacaciones regulares. Si el empleado no tiene licencia acumulada de vacaciones regulares, se le adelantará un (1) día de las vacaciones regulares que acumulará el mes siguiente.

Dec 21/2011

Hite L. Octay  
SPL  
ACCU  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
JAT  
Franklin

ARTÍCULO 77  
OTRAS CONDICIONES DE EMPLEO

- Sección 1: La Administración y la Unión se obligan a adoptar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.
- Sección 2: La Administración y la Unión se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración posible, a fin de mantener las mejores relaciones obrero-patronales y además la eficiencia de los servicios que presta la Administración.
- Sección 3: La Administración enviará simultáneamente a la Unión copia fiel y exacta de toda Circular y Orden Administrativa que dirija al personal perteneciente a la Unidad Apropiada que afecten las condiciones de trabajo.
- Sección 4: La Administración notificará a la Unión todo ascenso, reclasificación, traslado o nombramiento que se realice dentro de la Unidad Apropiada.
- Sección 5: Cada vez que se contrate a un nuevo empleado, la Administración le entregará una copia del formulario OP-16 (Descripción de puesto) y le entregará un acuse de recibo a éste.

Diego  
JPL  
JCCU  
N.S.S.

141

~~Diego~~  
JPL  
JCCU

- Sección 6: La Administración asignará a los empleados cubiertos por este Convenio las tareas contenidas en el formulario OP-16 (Descripción del Puesto) correspondiente a la clasificación que ostenta el empleado.
- Sección 7: Los delegados o funcionarios de la Unión podrán distribuir comunicaciones oficiales de la Unión a sus miembros a través del sistema de apartados en las unidades de trabajo de la Administración. También podrán utilizar los teléfonos, fax, y fotocopiadoras de las dependencias para usos oficiales, previa coordinación con el Director(a) o Supervisor(a) inmediato. La Unión acuerda hacer uso responsable de los equipos de la agencia.
- Sección 8: La Administración mantendrá un alto nivel de higiene en sus dependencias.
- Sección 9: No se le llamará la atención a ningún empleado frente a otros componentes de la Administración.
- Sección 10: Los empleados activos en nómina recibirán puntualmente su paga salarial al cumplirse su período regular de trabajo.

Dec 21 / 2011  
Heidi L. Arroyo  
SACU  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J. Torres  
General Secretary

ARTÍCULO 78  
SALVEDAD

- Sección 1: Nada de lo contenido en algún artículo del presente Convenio debe ser interpretado como que limite ninguno de los derechos de otros artículos del mismo.
- Sección 2: En Puerto Rico se reconoce que las partes contratantes pueden establecer cláusulas, pactos y condiciones que consideren pertinentes, siempre y cuando no sean contrarios a la ley, la moral y al orden público.
- Sección 3: Cuando un tribunal declare nula o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículos esto no invalidará el resto. Continuarán vigentes todos los demás artículos y cláusulas excepto la cláusula anulada o declarada inconstitucional.

Dic 21 / 2011  
Hecho en San Juan, P.R.  
SRE  
SACU  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. P. R.  
F. A. P. R.

ARTÍCULO 79  
CAMBIO DE ESTATUS

En la eventualidad que alguna acción de personal resuelve en que un miembro de la Unidad Apropriada salga de ésta, la Unión Será notificada dentro de treinta días (30) calendario a partir de la fecha de efectividad del cambio. El patrono paralizará el descuento una vez realizado el cambio.

Jun 21 2011  
Vicente L. Arce  
SPE  
D. Carr  
N.S.S

~~\_\_\_\_\_~~

Dr. Arce  
Sindicato

ARTÍCULO 80  
LICENCIA POR DESASTRES NATURALES

- Sección 1: En caso de desastres naturales debidamente declarados por las autoridades competentes; tales como terremotos, huracanes, fuegos e inundaciones, donde el empleado haya sido afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar o haber sufrido daño él mismo; y/o el empleado no haya podido llegar hasta el trabajo porque las vías hayan quedado obstruidas; el tiempo que el empleado invierta remediando su emergencia será libre con paga hasta un máximo de tres (3) días laborales.
- Sección 2: Cualquier disposición establecida y/o promulgada por las autoridades competentes en cuanto a la concesión de días por esta naturaleza, se disfrutará concurrentemente con esta licencia.
- Sección 3: En circunstancias extraordinarias y previa solicitud del empleado, la Administración podrá extender el término dispuesto en la Sección 2 hasta dos (2) días adicionales.

Dic 21 / 2011  
Heather L. Canty /  
DPC  
JCCV  
N.S.S.

~~Heather L. Canty~~  
Heather L. Canty

ARTÍCULO 81  
ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES

La Administración conviene en no llegar a ningún acuerdo con uno o más empleados de la unidad contratante cuyos términos violen lo específicamente dispuesto en el Convenio o en la Ley. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.

Dic 21/2011  
Heath L. Atty. Gen.  
DC  
CCU  
N.S.S.


~~\_\_\_\_\_~~

Heath  
for [unclear]

ARTÍCULO 82  
TABLÓN DE AVISOS

- Sección 1: La Unión podrá utilizar el Tablón de Avisos de la Agencia para fijar sus publicaciones o información con el objetivo de mantener adecuadamente informados a los miembros de la Unidad Apropriada y para promover las buenas relaciones entre la Unión y la Administración.
- Sección 2: La Administración proveerá tablonas de edictos en cada división u oficina de cada facilidad de la Administración.
- Sección 3: La información contenida en estos avisos será relacionada con las relaciones obrero patronales entre la Unión y la Agencia y no contendrán material político o religioso, ni denigrante contra alguna persona.

Dec 21/2011  
Sector L. O. T. y B.  
S. P.  
J. C. W.  
N. S. S.

  
L. J. T. 4  
Samuel J. J.



ARTÍCULO 83  
LICENCIA PARA VACUNAR HIJOS

Sección 1: La Administración concederá tiempo con paga de dos horas laborables dos veces al año por hijo para que todo empleado que así lo solicite pueda llevar a sus hijos a recibir vacunas.

Sección 2: El empleado que utilice esta licencia deberá presentar evidencia de que uso del tiempo concedido para los propósitos establecidos en la misma.

Dic 21/2011  
Heidi L. O'Leary  
JCCV  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Heidi L. O'Leary

ARTÍCULO 84  
LICENCIA PARA ACUDIR A DONAR SANGRE

Sección 1: La Administración concederá a todo miembro de la Unidad Apropriada una licencia con paga por un periodo de hasta ocho (8) horas al año para acudir a donar sangre. El empleado en disfrute de esta licencia presentará evidencia oficial del organismo pertinente de las gestiones hechas al respecto.

Sección 2: La Administración, además, hará las gestiones necesarias para traer la sangría a las facilidades de la agencia.

Dic 21 / 2011  
Heitor L. Acosta  
DRE  
ACCA  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
Heitor L. Acosta  
funcionario

ARTÍCULO 85

LICENCIA PARA ASISTIR A LA ASAMBLEA DE DELEGADOS

Los miembros de la Junta de Directores de la Unión y los Delegados tendrán derecho a un (1) día laborable al año con paga y sin cargo a ninguna licencia para asistir a la Asamblea de Delegados.

Dec 21 2011  
Heath [Signature]  
JRC  
JCCV  
NSS.

[Signature]  
JARC  
[Signature]

ARTÍCULO 86

LICENCIA PARA PARTICIPAR EN ELECCIONES DE LA UNIÓN

- Sección 1: La Administración proveerá licencia sindical con paga a los miembros del Comité de Escrutinio de la Unión para conducir todos los procesos eleccionarios de la Unidad Contratante.
- Sección 2: El proceso eleccionario no excederá de tres (3) días laborables al año; los miembros del Comité de Escrutinio no excederán de tres (3) personas.
- Sección 3: Se le permitirá votar a los empleados en las elecciones sindicales en su área de trabajo.
- Sección 4: El tiempo establecido en la Sección 2 de este artículo se podrá extender, previa notificación a la Agencia, en cuyo caso, el tiempo adicional será concedido sin paga a los miembros del comité.

Dec 21 2011  
Heather L. O'Connell  
SPP  
LCC  
N.S.S.  
~~\_\_\_\_\_~~  
L. J. O'Connell  
General Justice

ARTÍCULO 87

ACCIDENTES O ENFERMEDAD OCUPACIONAL

- Sección 1: Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como la Ley de Compensaciones por Accidentes de Trabajo.
- Sección 2: Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada se reporte a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) por haber sufrido un accidente o enfermedad ocupacional, se le reconocerá como tiempo trabajado toda la jornada diaria de trabajo, sin importar a la hora que ocurrió la hora de enfermedad o accidente.
- Sección 3: Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada asista a citas de seguimiento a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) el tiempo utilizado no se descontará de ningún tipo de licencia y será considerado asunto oficial.
- Sección 4: El empleado deberá entregar evidencia escrita que certifique su asistencia a dicha cita.

Dec 21/2011  
Hector Cortez  
SRE  
XCCU  
N.S.S.

~~XXXXXXXXXX~~  
XXXXXXXXXX

ARTÍCULO 88

LICENCIA PARA DONACIÓN DE ÓRGANOS

- Sección 1: La Administración concederá a todo miembro de la Unidad Apropriada una licencia con paga de hasta treinta (30) días laborables con el propósito de ser donante de órganos o transplante, por la vigencia del Convenio.
- Sección 2: El empleado deberá someter evidencia médica para poder disfrutar de esta licencia.
- Sección 3: Si el empleado necesitara tiempo adicional, deberá cargarlo a su licencia por enfermedad u otra licencia que aplique.

Dic 21 2011  
Hito Latorre  
SPL.  
LCCV  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Hito Latorre  
LCCV

ARTÍCULO 89

ASCENSOS

Sección 1: Se entenderá por ascenso el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones de nivel superior, con complejidad y responsabilidad mayor y con un salario representativo de la diferencia entre el salario del puesto anterior y el salario actual del puesto.

Sección 2: Todo ascenso se hará con atención al principio de mérito y las leyes aplicables. La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004 y la Ley Núm. 45 de 1998, disponen en lo pertinente lo siguiente: "Todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen, o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición por veterano, ni por sus ideas ni afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad".

Sección 3: De conformidad a lo dispuesto por ley y en atención al principio de mérito la Agencia brindará oportunidades y mecanismos para el ascenso de los miembros de la Unidad Apropriada.

Die 21/2011

Heide White  
SFC  
ACCV  
R.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
LgATRAS  
Lorena...

ARTÍCULO 90  
PROTECCIÓN DE DOCUMENTOS

- Sección 1: Todos los documentos personales de los empleados tales como: certificados médicos, certificaciones de matrimonio, número de seguro social, certificados de nacimiento, expedientes académicos, certificados de antecedentes penales, solicitudes de préstamo, entre otros, serán considerados documentos confidenciales.
- Sección 2: Las evaluaciones, memorandos de tipo disciplinario, advertencias escritas, entre otros, también se considerarán de la misma manera. Además, toda la correspondencia recibida cuyo destinatario sea un miembro de la Unidad Apropriada será entregada al unionado sin abrir para que sea este quien disponga de la misma.
- Sección 3: Ningún empleado tendrá acceso o dispondrá de dichos documentos a menos que las funciones ministeriales de su puesto así lo requieran. Será responsabilidad del supervisor salvaguardar la privacidad del empleado mediante la protección de sus documentos personales y los cubiertos por la legislación aprobada a esos efectos.

155

Dic 21/2011  
Heitor L. Cordero  
SPE  
JCCV  
N.S.S.

~~XXXXXXXXXX~~  
L. A. Torres  
Fundación



ARTÍCULO 92  
LICENCIA SINDICAL CON PAGA

Sección 1: La Administración concederá a un (1) miembro de la Unidad Apropriada, designado por la Unión licencia sindical con paga durante la vigencia de este Convenio para que éstos realicen funciones de la Unión, relacionadas con la administración de éste Convenio, cuando la Unión así lo solicite.

Sección 2: Durante el período de esta licencia, el empleado continuará acumulando antigüedad. El empleado que se acoja a esta licencia continuará participando del plan médico grupal para empleados de la Administración. La Administración, además, continuará realizando la aportación patronal al plan médico y el empleado hará la aportación que le corresponda, si alguna.

Sección 3: La Administración continuará haciendo las aportaciones requeridas por ley a la Asociación de Empleados del ELA, así como al Sistema de Retiro del ELA, según corresponda, del empleado en disfrute de esta licencia. Dicho empleado será responsable de hacer la aportación correspondiente a estos dos (2) organismos.

Sección 4: Luego de culminada la licencia, el empleado regresará al mismo puesto que ocupaba al momento de acogerse a la misma. En caso de reestructuración, un nuevo plan de clasificación y retribución, cambios en la estructura organizacional, entre otros, por el cual ese puesto ya no

NUU  
SAC  
JCCV  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
USP  
MST

exista o haya sufrido algún cambio, el empleado regresará a un puesto similar dentro del área u oficina que ocupaba al momento de acogerse a la misma.

Sección 5: Si el empleado se va a reinstalar antes de la fecha de vencimiento de la licencia sindical, la Unión deberá notificar a la Administración con treinta (30) días de anticipación. La Administración tendrá treinta (30) días a partir de la fecha en que la Unión solicitó la reinstalación del empleado, para reinstalarlo.

Diciembre 21/2011  
Héctor L. Ontiveros /  
SPE  
~~ACCU~~  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. P. /  
Fundación

ARTÍCULO 93  
LICENCIA PARA FUNCIONES SINDICALES Y  
ADIESTRAMIENTOS DE CORTA DURACIÓN

- Sección 1: La Administración concederá un (1) día laborable al mes a los miembros de la Junta de Directores de la Local para su reunión mensual, considerando la misma como asunto oficial.
- Sección 2: Previa notificación de la Unión, la Administración concederá licencia sindical con sueldo a los miembros de la Junta de Directores para asistir a reuniones y actividades relacionadas con su cargo en la Unión.
- Sección 3: Previa notificación de tres (3) días laborables, la Administración concederá licencia sindical con sueldo a tres (3) miembros de la Unidad Apropiaada por cada año de Convenio, para asistir a adiestramientos sindicales de hasta tres (3) días de duración.
- Sección 4: Previa notificación de diez (10) días laborables, la Administración concederá licencia sindical con sueldo a tres (3) miembros de la Unidad Apropiaada por cada año de Convenio, para asistir a adiestramientos sindicales de una (1) semana de duración.
- Sección 5: Previa notificación de diez (10) días laborables, la Unión tendrá derecho a una (1) asamblea general y una (1) asamblea especial, de un (1) día de duración cada una, al año como asunto oficial.

*Handwritten signatures and initials:*  
A. W.  
D. C.  
J. C. C.  
N. S. S.

~~\_\_\_\_\_~~

*Handwritten signatures and initials:*  
J. P.  
R. B.

Sección 6: La elegibilidad para el pago como asunto oficial dispuesto en este Artículo, dependerá de la certificación de asistencia provista por la Unión al patrono. Los empleados no incluidos en la certificación de asistencia de la Unión no serán elegibles para el pago como asunto oficial dispuesto en este Artículo.

Sección 7: Los empleados de nuevo reclutamiento recibirán hasta dos (2) horas de orientación sindical de parte de la Unión, con paga, en horas laborables, preferiblemente en su primera semana de trabajo al reportarse a la Oficina de Recursos Humanos. A los delegados que participen en dicha orientación se les reconocerá licencia sindical con paga de acuerdo a los términos provistos en este Convenio.

Dec 21/2011  
Scott M. King  
SFC  
ACW  
N.S.S.

~~\_\_\_\_\_~~  
Scott M. King

ARTÍCULO 96  
CIERRES ADMINISTRATIVOS Y EJECUTIVOS

- Sección 1: Cuando la Administración decida efectuar un cierre, parcial o general de la Agencia, ya sea mediante Orden Ejecutiva u Orden Administrativa, por economías u otra razón, le concederá a los empleados de la Unidad Apropriada, un (1) día laborable, por cada cierre, por año natural, sin cargo a licencia alguna.
- Sección 2: De la Administración decidir efectuar cierres, parciales o generales de la Agencia, los mismos podrán cubrir los periodos de enero, Semana Santa, Verano, Acción de Gracias y diciembre.
- Sección 3: Si el empleado decide no utilizar el beneficio dispuesto en la sección anterior, en alguno de los cierres efectuados, podrá cargar los días en cuestión a tiempo compensatorio o a licencia regular, según lo solicite.
- Sección 4: El presente artículo sólo será aplicable cuando la Administración decida efectuar un cierre, parcial o General de la Agencia.

Dic 21/2011

Hector L. Castro

D.R.C.

J.C.U.

N.S.S.

164

~~\_\_\_\_\_~~  
J. A. P.  
Paul J. P.


**ARTÍCULO  
VIGENCIA**

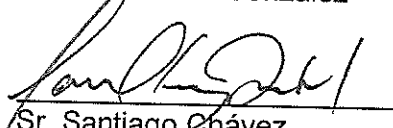
**Sección 1:** Este Convenio Colectivo tendrá vigencia a partir del 29 de junio de 2012 hasta el 30 de junio de 2015.


Firmado hoy, 29 de junio de 2012, en San Juan, Puerto Rico.

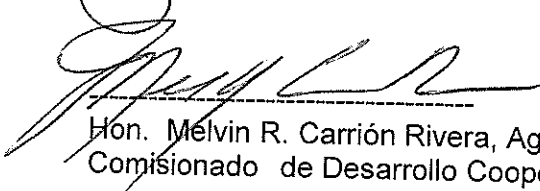
**Comité Negociador de la Comisión**

**Desarrollo Cooperativo**


  
Sr. José Javier González

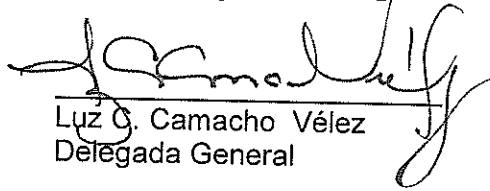
  
Sr. Santiago Chávez

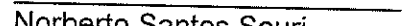
  
Sr. José Torres Prieto

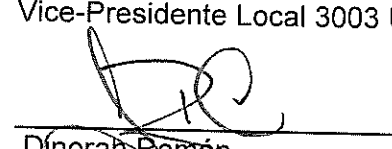
  
Hon. Melvin R. Carrión Rivera, Agro.  
Comisionado de Desarrollo Cooperativo

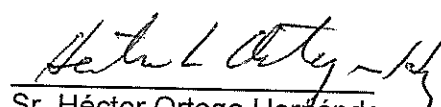
**Comité Negociador de UAW**

  
Ivelisse Sanyet Silva

  
Luz G. Camacho Vélez  
Delegada General

  
Norberto Santos Sauri  
Vice-Presidente Local 3003 UAW

  
Dínorah Román  
Presidenta Local 3003 UAW

  
Sr. Héctor Ortega Hernández  
Representante Internacional  
Región 9-A UAW