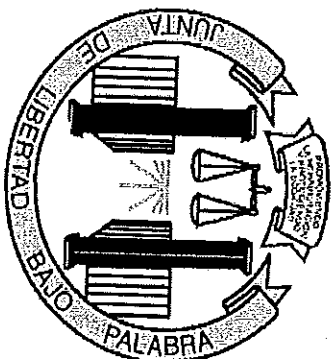
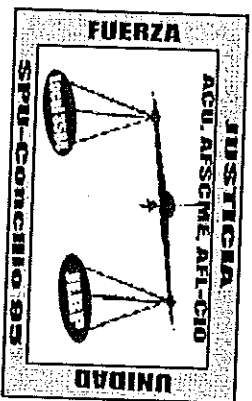


# CONVENIO COLECTIVO



## JUNTA DE LIBERTAD BAJO PALABRA

Y



**SERVIDORES PUBLICOS UNIDOS / AFSCME  
JUNTA DE LIBERTAD BAJO PALABRA  
LOCAL 3584**

FECHA: 31 DE Dic. DE 2011 HASTA 31 DE Dic. DE 2014 (3 AÑOS)

## INDICE

## PAGINA

ARTICULO I.	COMPARECENCIA	1
ARTICULO II.	DECLARACION DE PRINCIPIOS Y EXPOSICION DE MOTIVOS	2
ARTICULO III.	RECONOCIMIENTO DE LA UNION	4
ARTICULO IV.	INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA	5
ARTICULO V.	GARANTIA DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO	7
ARTICULO VI.	SUB-CONTRATACION	8
ARTICULO VII.	ACUERDO NO-DISCRIMEN	9
ARTICULO VIII.	DESCUENTO DE CUOTAS	10
ARTICULO IX.	AFILIACION	12
ARTICULO X.	DERECHOS DE LA ADMINISTRACION	13
ARTICULO XI.	DERECHOS DE LA UNION	14
ARTICULO XII.	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS	15
ARTICULO XIII.	PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	22
ARTICULO XIV.	DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNION	24
ARTICULO XV.	CONTABILIDAD DE TIEMPOS LIMITES	28
ARTICULO XVI.	CLASIFICACION Y RETRIBUCION DE PUESTO	29
ARTICULO XVII.	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	31
ARTICULO XVIII.	PROCEDIMIENTOS EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL	33
ARTICULO XIX.	EXPEDIENTES DE PERSONAL	34
ARTICULO XX.	EVALUACIONES Y PERIODO PROBATORIO	35
ARTICULO XXI.	ASCENSOS	36
ARTICULO XXII.	TRASLADOS	37
ARTICULO XXIII.	ANTIGÜEDAD	38
ARTICULO XXIV.	DESTAQUE	39
ARTICULO XXV.	CESANTIAS	40
ARTICULO XXVI.	DESARROLLO DE PERSONAL Y OPORTUNIDAD DE APRENDIZAJE	42
ARTICULO XXVII.	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	43
ARTICULO XXVIII.	JORNADA DE TRABAJO	46
ARTICULO XXIX.	PAGO HORAS EXTRAS DE TRABAJO	48
ARTICULO XXX.	DIETAS, MILLAJE Y ALOJAMIENTO	49
ARTICULO XXXI.	DIAS FERIADOS	51
ARTICULO XXXII.	PROGRAMAS DE DETECCION DE DROGAS	53
ARTICULO XXXIII.	AGRESION FISICA Y/O VERBAL	54
ARTICULO XXXIV.	PUESTOS Y/O PLAZAS VACANTES	55
ARTICULO XXXV.	BENEFICIO DE SEGURO CHOFERIL	56
ARTICULO XXXVI.	VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMESTICA Y DE DELITO	57
ARTICULO XXXVII.	CORPORACION DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO	58
ARTICULO XXXVIII.	LICENCIAS CON SUELDO	60
	Licencias con fines judiciales	60
	Licencias para fines fúnebres	61
	Licencia con paga por serv. voluntarios casos de desastres	61
	Licencia con paga para vacunar a los(as) hijos(as)	62
	Licencia por tiempo para visitar instituciones educativas	63
	Licencia con paga para donar sangre	63
	Licencia para la representación del país	64
	Licencia deportiva	64
	Licencia para la renovación de licencia de conducir	65

ARTICULO XXXX.	LICENCIAS SIN SUELDO	66
ARTICULO XI.	LICENCIAS PARA ESTUDIOS	68
ARTICULO XII.	LICENCIA MILITAR	72
ARTICULO XLII.	LICENCIA POR ENFERMEDAD	75
ARTICULO XLIII.	LICENCIA POR MATERNIDAD	78
ARTICULO XLIV.	LICENCIA REGULAR DE VACACIONES	81
ARTICULO XLV.	UNIFORMES/VESTIMENTA	82
ARTICULO XLVI.	BENEFICIOS DE JUBILACION	86
ARTICULO XLVII.	PAGO POR LABOR INTERINA	87
ARTICULO XLVIII.	COMITÉ OBRERO PATRONAL (NUEVO)	88
ARTICULO XLIX.	PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO (NUEVO)	89
ARTICULO L.	EMERGENCIAS DECLARADAS (NUEVO)	90
ARTICULO LI.	MANEJO DE CASOS (NUEVO)	91
ARTICULO LII.	DESPIDO DE FUNCIONES (NUEVO)	92
ARTICULO LIII.	COMPENSACION POR PLAZAS	93
ARTICULO LIV.	DERECHOS A MINUTAS DE REUNIONES Y DOC. REQUERIDA	94
ARTICULO LV.	DISPOSICIONES GENERALES	95
ARTICULO LVI.	SALVEDAD	96
ARTICULO LVII.	PATRONO SUCESOR	98
ARTICULO LVIII.	BONIFICACIONES	99
ARTICULO LX.	PLAN MEDICO	100
ARTICULO LXI.	BONO DE NAVIDAD	102
ARTICULO LXII.	SALARIOS	104
ARTICULO LXIII.	RECONOCIMIENTOS POR AÑOS DE SERVICIOS	106
ARTICULO LXIV.	CENTRO DE CUIDADO DIURNO (NUEVO)	108
ARTICULO LXV.	CAMPAMENTO DE VERANO (NUEVO)	109
ARTICULO LXVI.	FONDO RECREACIONAL Y EDUCACION INTEGRAL (NUEVO)	111
ARTICULO LXVII.	APORTACION PARA SUFRAGAR GASTOS DE FUNERAL (NUEVO)	112
ARTICULO LXVIII.	PLAN DE BENEFICIENCIA (NUEVO)	113
ARTICULO LXIX.	PLAN DE INCENTIVOS (NUEVO)	114
ARTICULO LX.	PROGRAMA DE INCENTIVOS (NUEVO)	115
ARTICULO LXI.	JUNTA DE LIBERTAD BAJO PALABRA – COMITÉ NEGOCIADOR	117
ARTICULO LXII.	COMITÉ NEGOCIADOR LOCAL 3584 – SERVIDORES PÚBLICOS UNIDOS	118
	DE PUERTO RICO, CONCILIO 95 / AFSCME	
	VIGENCIA	119
ARTICULO LXIII.	FIRMA DE LOS ACUERDOS DEL CONVENIO COLECTIVO	120
ARTICULO LXIV.		121

## ARTICULO I COMPARECENCIA

Firmado el 11 de abril de 2011

### **Sección 1 De una parte:**

La Alianza Correccional Unida de la Junta de Libertad Bajo Palabra (JLBP) afiliada a Servidores Públicos Unidos – Concilio 95 Local 3584 / AFSCME / AFL-CIO y se representará con las siglas ACU-JLBP / SPUPR – C95 / AFSCME, representada por sus oficiales debidamente autorizados, de ahora en adelante se denominarán como la Unión.

### **Sección 2 De la otra parte:**

La Junta de Libertad Bajo Palabra (JLBP), Agencia Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, representada por su Presidente (a), quién es la Autoridad Nominadora y oficiales debidamente autorizados, en adelante denominado como la Agencia.

## ARTICULO II DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Firmado el 11 de abril de 2011

**Sección 1** Las partes acuerdan que la Negociación Colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativo para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones de trabajo y propiciar el entendimiento y respeto mutuo entre las partes. A esos fines, las partes declaran que este Convenio tiene el alto interés público de promover los propósitos y objetivos aquí consignados.

**Sección 2** Las partes concurren en que el propósito de este Convenio Colectivo es el promover y adelantar acciones de buena voluntad, comprensión y justicia recíprocas, fijando condiciones de trabajo que sean satisfactorias para ambas partes, para conservar las buenas relaciones existentes entre los empleados representados por ACU-SPUPRA/FSCME Local 3584 y la Agencia.

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

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

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

**Sección 6** Este Convenio se otorga con el propósito de estimular y lograr un proceso continuo en las mejores relaciones entre la agencia y los empleados que ésta emplea y pertenecen a la Unidad Apropriada.

**Sección 7** La Agencia y la Unión se comprometen a mantener la paz laboral sobre la base del respeto, la justicia y la dignidad para lo que ambos recurrirán al Procedimiento de Quejas y Agravios provistos por este Convenio para solucionar cualquier problema o diferencia que pudiese surgir entre las partes durante la vigencia del Convenio.

**Sección 8** Las Partes acuerdan dar cumplimiento a la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según sea enmendada y a cualquier otra Ley Federal o Estatal y armonizar estos propósitos a la administración del Convenio Colectivo negociado y al agotamiento de remedios allí contenidos.

### **Sección 9**

El propósito del ordenamiento jurídico presente es conferirle a los empleados del gobierno central el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de ciertos parámetros que establece dicho ordenamiento. Estos parámetros se remiten a tres (3) criterios esenciales, los cuales son: acomodar, dentro de las realidades fiscales en que se desenvuelve el Gobierno, el costo correspondiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y promover la productividad en el servicio público.

### **Sección 10**

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

### **Sección 11**

El propósito de este convenio colectivo es promover el mutuo interés de la Agencia y sus empleados para que las operaciones de la Agencia se lleven a cabo bajo métodos que aseguren lo más posible la seguridad, productividad, bienestar y participación de sus empleados, la economía y eficiencia de las operaciones, la realización máxima en cantidad y calidad de los servicios, dentro de los límites razonables, protección a la propiedad y evitar interrupciones de los servicios.

### **Sección 12**

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

## ARTICULO III RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Firmado el 11 de abril de 2011

**Sección 1** La Agencia reconoce a los Empleados de la Junta de Libertad Bajo Palabra (JLBP), afiliada a Servidores Públicos Unidos – Concilio 95 Local 3584 / AFSCME / AFL-CIO y se representará con las siglas ACU-JLBP / SPUPR – C95 / AFSCME, como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada a los fines, de negociar colectivamente respecto a salarios; beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo conforme a la Certificación Número 055 del 27 de junio de 2005 emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

**Sección 2** De aprobarse legislación que enmiende la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público que afecte el reconocimiento a que se hace referencia en la Sección 1, la referida sección se modificará de conformidad a las enmiendas de la Ley, mediante documento suscrito por las partes.

**Sección 3** La Agencia se compromete a reconocer a la Unión como representante exclusivo en todos los asuntos antes mencionados para aquellas clasificaciones, puestos o categorías de empleo que se añadan en el futuro, según los procedimientos establecidos en este convenio.

**Sección 4** La Agencia se compromete a notificar y dialogar de buena fe con la Unión cuando por necesidad de servicio tenga la intención de abolir, fusionar o cambiar clasificaciones, puestos o categorías de empleo comprendidos dentro de la unidad apropiada en un plazo mínimo de treinta (30) días laborables antes de que dichas transacciones de personal se proyecten ser efectivas.

**Sección 5** La Agencia no podrá reconocer, reunirse, discutir o conferenciar por ningún medio, incluyendo el electrónico, con otra organización obrera o sus representantes sobre asuntos relacionados, directa o indirectamente, con salarios, horas, condiciones de trabajo o cualquier otra condición o asunto pertinente a la unidad apropiada representada por la Unión.

## ARTICULO IV INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA

Firmado el 13 de abril de 2011

- Sección 1** La Agencia reconoce la integridad de la Unidad Apropiada, de conformidad con los puestos incluidos en la Certificación Núm. 055 de 27 de junio de 2005, emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público y no tomará ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.
- Sección 2** De surgir controversias entre las partes sobre la inclusión o exclusión de determinado puesto de la Unidad Apropiada de no haber acuerdo, someterán la controversia a la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.
- Sección 3** La Agencia notificará por escrito a la Unión toda transacción de personal que afecte a empleados comprendidos dentro de la unidad apropiada en un término no mayor de diez (10) días laborables previo a su efectividad. Esto incluye, a nuevos reclutados, ascensos, traslados, retiros, renunciaciones, muertes, descensos, reingresos y licencias que afecten el descuento de cuotas y la responsabilidad de representación que tiene la Unión para con sus representados.
- Sección 4** La Agencia notificará por escrito a la Unión, en un término no mayor de diez (10) días laborables, de todo empleado cuyo nombramiento haya cambiado a empleado regular. Esto incluye, aunque no se limita, a los empleados transitorios e irregulares.
- Sección 5** Ningún(a) empleado(a) cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropiada podrá ser nombrado en una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y escrito, el cual conllevará renunciar a los derechos adquiridos en este Convenio. La Agencia notificará al momento del nombramiento en dicha plaza al empleado con copia a la Unión. No se harán nombramientos a personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.
- Sección 6** La Agencia, no podrá conferir poder y funciones de supervisor o administrador a empleados incluidos en la Unidad Apropiada, excepto en situaciones extraordinarias o de emergencia: accidente, renuncia, muerte, suspensión, sumaria y maternidad, por un término no mayor de sesenta (60) días laborables. En estos casos, en los cuales un empleado de la Unidad Apropiada sea designado interinamente por la Autoridad Nominadora como supervisor o administrador será retribuido, por el tiempo que prevalezca la designación, según dispuesto en el Artículo sobre "Pago por Labor Interina", provisto en este Convenio Colectivo. Durante este período, el empleado de la Unidad Apropiada en tareas de supervisión, no podrá recomendar ningún tipo de sanción disciplinaria contra cualquier otro empleado miembro de la Unidad Apropiada.



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

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

## ARTICULO V GARANTÍA DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Firmado el 11 de abril de 2011

### Sección 1

Las partes reconocen su obligación mutua y permanente de negociar de buena fe sobre cualquier asunto relacionado a salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo que afecten a empleados miembros de la Unidad Apropriada, según lo establece la Ley 45, según enmendada. Los cambios a implantarse en las condiciones de empleo de la Agencia serán sometidos, discutidos y acordados por ambas partes en aquellos aspectos reconocidos en este Convenio, leyes aplicables y reglamentos, como negociables bajo la Ley 45, según enmendada.

### Sección 2

La Agencia, no celebrará acuerdo, Convenio o contrato alguno con cualquier empleado(s) de la Unidad Apropriada, que en forma alguna está en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esta naturaleza será nulo e inválido.

### Sección 3

Cualquier otro derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio esté disfrutando cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio y para el cual, no hayan desaparecido las circunstancias que dieron margen a su concesión, no le será menoscabado a dicho empleado o grupo de empleados, siempre y cuando éste derecho, concesión o beneficio conste por escrito y esté suscrito por la Autoridad Nominadora.

## ARTICULO VI SUBCONTRATACIÓN

Firmado el 11 de abril de 2011

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

**Sección 2** La Agencia podrá subcontratar trabajo:

**Inciso 2-1** Que al momento de otorgarse el presente Convenio Colectivo esté siendo subcontratado por la Agencia.

**Inciso 2-2** Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera facilidades o equipo especializado que no se justifica que la Agencia adquiriera, o cuando el personal de la Unidad Apropriada no esté disponible o no sea suficiente. Dicha contratación no podrá extenderse más de sesenta (60) días calendarios o el tiempo que dure completar la tarea ocasional, de estos términos aplicará el que sea menor.

**Inciso 2-3** Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la intervención de personal especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada. Además, la Agencia podrá subcontratar funciones que se lleven a cabo por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada cuando surja la necesidad de realizar modificaciones en las mismas por razón de naturaleza tecnológica. Simultáneamente, la Agencia adiestrará a los empleados de la Unidad Apropriada en el manejo de esa nueva tecnología.

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

## ARTICULO VII ACUERDO NO-DISCRIMEN

Firmado el 11 de abril de 2011

- Sección 1** Ambos, la Agencia y la Unión acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad Apropiada por cuestiones de raza, sexo, impedimento de acuerdo a la Ley Pública 101-336 de 26 de junio de 1990, conocida como "American with Disabilities Act" (ADA) y la Ley 44 de 2 de julio de 1985, según enmendadas, conocida como la Ley de Prohibición de Discriminación Contra Impedidos, credo, religión, color, estado marital, condición de padre o madre, edad, origen nacional, orientación sexual, conforme a la legislación estatal y federal aplicable vigente a la firma de este Convenio, además de la afiliación política y afiliación al representante exclusivo.
- Sección 2** La Agencia no discriminará contra ningún empleado y velará por la igual protección de las leyes a todos sus empleados.
- Sección 3** La Agencia establecerá y promoverá programas de acción afirmativa efectivos según lo dispone la Ley Pública 88-352 del 2 de julio de 1964, según enmendada, conocida como la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act).
- Sección 4** Las partes acuerdan dar cumplimiento al principio de mérito contenido en la Ley Núm. 184 del 2004, según enmendada, y en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, y a cualquier otra ley federal o estatal y armonizar estos principios a la administración del Convenio Colectivo negociado y al agotamiento de remedios allí contenido.
- Sección 5** La Agencia no discriminará contra cualquier empleado que siendo parte de la Unidad Apropiada, decida someter una querrela en el Procedimiento de Quejas y Agravios, arbitraje o poner en práctica cualquiera de los derechos que le concede la jurisprudencia en Puerto Rico.

## ARTICULO VIII DESCUENTOS DE CUOTAS

Firmado el 11 de abril de 2011

- Sección 1** La Agencia se compromete a deducir del salario y transferir a la Unión el monto de la cuota regular de cada empleado o cargo por servicio de cada empleado que sea miembro de la Unidad Apropiada. La Agencia se compromete además a deducir y a transferir a la Unión el cargo por servicio de los empleados miembros de la Unidad Apropiada no afiliados. La Unión le informará a la Agencia el monto de la cuota.
- Sección 2** La Agencia acuerda que cuando un empleado pase a formar parte de la Unidad Apropiada, este empleado vendrá obligado a pagar la cuota correspondiente como miembro de dicha unidad efectivo a la fecha de transacción de personal.
- Sección 3** La Agencia se compromete a deducir del salario del empleado la cuota regular, según las disposiciones de la Ley 45, según enmendada, dentro de un plazo que no excederá de treinta (30) días luego de ser notificado por la Unión.
- Sección 4** La Agencia enviará a la Unión un informe certificado con el número de identificación de los empleados de la Unidad Apropiada, a los cuales se realizó el descuento, diez (10) días siguientes a recibir el informe del Departamento de Hacienda.
- Sección 5** De surgir algún error en el descuento de las cuotas a los miembros de la Unidad Apropiada, la Agencia será responsable de hacer los arreglos para que en el próximo mes el empleado pague la diferencia de la cuota adeudada, luego de ser notificado a la Agencia por la Unión.
- Sección 6** Todo empleado de nuevo reclutamiento en un puesto de carácter regular, incluido en la Unidad Apropiada, una vez aprobado el período probatorio, pasará a formar parte de la Unidad Apropiada y será iniciado el trámite del descuento de la cuota regular al cumplirse treinta (30) días calendario desde la fecha que comenzó su período regular.
- Sección 7** La Agencia notificará por escrito a la Unión, con diez (10) días laborables posteriores, la fecha en que los empleados de nuevo ingreso comenzarán a formar parte de la Unidad Apropiada, además del nombre, el número de identificación del empleado, puesto, fecha de empleo, centro o unidad de trabajo y salario básico de entrada de los empleados de nuevo reclutamiento.
- Sección 8** La autorización de descuento de cuotas por concepto de afiliación y representación son irrevocables durante la efectividad del Convenio Colectivo.
- Sección 9** La Agencia vendrá obligada a proveerle a la Unión una lista cada seis (6) meses de todos los empleados en la Unidad Apropiada. La lista debe incluir el nombre del empleado, su número de identificación, su centro o unidad de trabajo y su puesto de carácter regular. Además, de la cantidad de dinero descontada.

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

**Sección 11** La Agencia, reanudará de forma automática el descuento de cuotas de empleados, una vez, éstos regresen de su licencia sin sueldo.

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

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

## ARTICULO IX      AFILIACIÓN

Firmado el 11 de abril de 2011

### **Sección 1**      Definición.

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

### **Sección 2**

Todos los empleados de la Unidad Apropiada que a la fecha de efectividad de este Convenio, conforme a la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, son afiliados de la Unión Y todos aquellos empleados que se conviertan en afiliados posteriormente se mantendrán en la Unión.

### **Sección 3**

El proceso de afiliación a la Unión y el descuento de cuota serán de carácter continuo. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropiada Y que no sea miembro, podrá solicitar su afiliación al sindicato en cualquier momento utilizando el formulario que a esos efectos haya provisto la Unión. La Agencia, se compromete a iniciar de inmediato el trámite del descuento de cuotas, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo de Descuentos de Cuotas de este Convenio.

### **Sección 4**

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

### **Sección 5**

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

## ARTICULO X DERECHOS DE LA ADMINISTRACION

Firmado el 11 de abril de 2011

- Sección 1** La Unión reconoce el derecho de la Agencia a determinar la misión, visión presupuesto, organización, número de empleados y prácticas de seguridad internas de la Agencia; a dirigir y estructurar la Agencia y todas las demás operaciones relacionadas a éste. La Agencia retiene y retendrá el control de todo lo concerniente a la dirección, operación, manejo y administración de la Agencia, y todos aquellos derechos que por el ordenamiento jurídico son de su única competencia.
- Sección 2** La Unión reconoce el derecho de la Agencia a dirigir, organizar, y estructurar la agencia y todas las demás operaciones relacionadas con éstos, reclutar, clasificar, ascender, seleccionar, trasladar, remover, adiestrar, programar, ubicar, premiar, reconocer, asignar funciones y disciplinar a sus empleados.
- Sección 3** La Agencia formulará y/o implantará la política pública que regirá en la misma y tomará las acciones necesarias en las decisiones para llevar a cabo la misión de la misma.
- Sección 4** Estas prerrogativas no constituirá una limitación a que la Unión impugne las decisiones que entienda menoscaba los derechos de los empleados o sea contraria a este Convenio, en cuyo caso se utilizará el Procedimiento de Quejas y Agravios descrito en este Convenio Colectivo.



## ARTICULO XI DERECHOS DE LA UNIÓN

Firmado el 11 de abril de 2011

- Sección 1** La Agencia reconoce a los delegados, oficiales y representantes de la Alianza Correccional Unida de la Junta de Libertad Bajo Palabra (JLBP) afiliada a Servidores Públicos Unidos – Concilio 95 Local 3584 / AFSCME / AFL-CIO y se representará con las siglas ACU-JLBP / SPUPR – C95 / AFSCME, como representante exclusivo de los empleados incluidos en la Unidad Apropriada y su derecho reconocido por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada para llevar a cabo la administración de este Convenio.
- Sección 2** La visita de los representantes de la Unión a los centros de trabajo de la Agencia para llevar a cabo actividades relacionadas con la administración del convenio se coordinará con el (la) Presidente (a) ó el (la) Director (a) Ejecutivo (a) de la Junta de Libertad Bajo Palabra.
- Sección 3** La Agencia permitirá que la Unión oriente aquellos nuevos empleados que estén en su período probatorio, en coordinación con el Director de la Oficina de Recursos Humanos.
- Sección 4** La Agencia permitirá el uso de un espacio en los tabloneros de edictos de cada centro de trabajo para uso de la Unión y sus actividades. Los tabloneros de edictos serán utilizados únicamente con propósitos educativos e informativos. La Unión se compromete a no utilizar dichos tabloneros para difamar, hacer uso de lenguaje soez y libeloso. Disponiéndose además, que no se publicarán en los mismos controversias que se encuentren dilucidándose en el Procedimiento de Quejas y Agravios. Esto será conforme a lo establecido en la Sección 4 del Artículo de Delegados y Representantes de la Unión.
- Sección 5** El día del 1ro de mayo de cada año, siempre y cuando éste sea día laborable, la Agencia coordinará con La Unión una actividad conjunta en conmemoración del Día Internacional de los Trabajadores. En dicha actividad se podrá resaltar los diferentes servicios ofrecidos por la Agencia, además de información pertinente al movimiento sindical. Se constituirá un Comité para coordinar esta actividad, compuesto por representantes de la Unión y de la Agencia.
- Sección 6** La Agencia se compromete a poner a disposición de la unión un salón (espacio razonable) de reunión para el uso del sindicato y afiliados. Dicha reunión se coordinará con el (la) Presidente (a) ó el (la) Director (a) Ejecutivo (a).

## ARTICULO XII PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Firmado el 4 de mayo de 2011

### Sección 1 Definiciones.

#### Inciso 1-1

“**Quejas y Agravios**” se entenderá como el procedimiento mediante el cual se ventilará cualquier violación a los términos de este Convenio y otras leyes aplicables, relacionadas a quejas, reclamaciones o diferencias de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio o las leyes que afecte las relaciones de un empleado miembro de la Unidad Apropriada y la Agencia.

#### Inciso 1-2

“**Querella**” es cualquier controversia, disputa, queja, reclamación, presentada por escrito por un empleado o por la Unión o por la Agencia, que concierne la interpretación, la aplicación, la definición o violación, en cualquier forma, de cualquier cláusula de este Convenio Colectivo o de cualquiera otra disposición de un derecho de los empleados contenida en las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, leyes federales aplicables, reglamentos internos, ordenes generales, cartas circulares, memorandos del patrono o documentos similares que afectan adversamente las condiciones del empleo.

#### Inciso 1-3

Una “**Querella**” es definida, además, como cualquier diferencia de criterio, queja o disputa entre la Agencia y la Unión o de cualquier otro empleado que alegue violación a sus derechos y que está relacionada con la aplicación, administración, definición o interpretación de este Convenio Colectivo.

### Sección 2 Contenido de las Querellas.

Inciso 2-1 Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:

- 1) El nombre del o de los querellantes.
- 2) Clasificación del puesto del o los querellantes.
- 3) División y/o lugar de trabajo de los querellantes involucrados y su supervisor.
- 4) La fecha en que ocurrieron los hechos, hechos y fundamentos que provocaron el inicio de la querella.
- 5) La sección del convenio, disposición legal y/o disposición que alegadamente se viola o se invoca.
- 6) El remedio solicitado por el empleado, la Unión o la Agencia.
- 7) La fecha en que se presenta la querella.

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

**Sección 3** Obligación hacia el Procedimiento.

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

**Inciso 3-2** Todos los miembros de la Unidad Apropriadada, incluyendo a los no afiliados, están obligados a utilizar este procedimiento.

**Inciso 3-3** La Agencia se compromete a no aceptar, escuchar o tramitar querrelas que se le presenten de forma directa o indirecta, que no provengan del Representante Exclusivo, en el Procedimiento de Quejas y Agravios.

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

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

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

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

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

**Sección 7** Las Partes reconocen el derecho legal que tiene un empleado miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio, que alegue una violación a sus derechos civiles en un caso de discrimen, de recurrir a los tribunales. Una vez el empleado escoja los tribunales para elevar sus planteamientos no tendrá la oportunidad de traer éstos a la consideración del Procedimiento de Quejas y Agravios, a menos que sea ordenado por el tribunal a agotar dicho proceso.

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

## **Sección 9 Pasos del Procedimiento.**

Todas las querellas deben ser resueltas utilizando el procedimiento descrito a continuación. Las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento para adelantar la solución final de la querella o someterla a arbitraje de forma directa. Las partes reconocen que el tiempo a utilizarse será durante horas laborables sin cargo a ningún tipo de licencia o descuento de salario. Las partes se esforzarán en solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella al nivel jerárquico más bajo de la organización donde ocurrió la controversia. En caso de que el supervisor del centro de trabajo o el Comité de Conciliación no resolviera la querella dentro del plazo de diez (10) días laborables provisto, la misma pasará al próximo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Todo miembro de la Unidad Apropiada está obligado a utilizar este procedimiento.

### **Inciso 9-1 PASO 1 - SUPERVISOR INMEDIATO.**

- A. La Unión, cualquier empleado o grupo de empleados, que se considere perjudicado por alguna acción de la Agencia, deberá presentar su queja a través del Delegado o representante sindical, por escrito, al Supervisor inmediato de su centro de trabajo dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio. El supervisor inmediato del empleado deberá reunirse con el querellante y con el Delegado o representante sindical, durante la jornada de trabajo, para dialogar sobre la queja dentro de los próximos cinco (5) días laborables de recibida la querella. Las partes suscribirán una certificación sobre el resultado de dicha reunión. De no tomarse una determinación en la reunión, el supervisor deberá decidir sobre la misma dentro de los próximos cinco (5) días laborables luego de efectuada la reunión. La contestación a dicha querella se hará por escrito, al Delegado de la Unión o representante sindical.
- B. La reunión del primer paso para discutirse la querella será de carácter confidencial y solamente estarán presentes el supervisor inmediato del empleado y el delegado o representante sindical.
- C. El escrito contendrá argumentos que sustenten la misma. Sera necesario que la querella se aneje copia de los documentos de: Paso 1 el documento original de la querella que tenga tachaduras, borrones o que haya sido alterado se aceptará siempre y cuando esté debidamente iniciados y fechados en el espacio correspondiente.

**PASO 2 –COMITÉ DE CONCILIACIÓN**

- (1) Si el empleado (a) querellante no quedare satisfecho con la decisión del supervisor (a) inmediato (a) podrá someter el asunto por conducto del Delegado (a) u Oficial de la Unión— por escrito y fechado— ante la consideración del Comité de Conciliación, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a haber recibido la decisión del Supervisor (a) inmediato.
- (2) El Comité de Conciliación de la Agencia tendrá diez (10) días laborables para contestar la querrela por escrito. En los primeros cinco (5) días, esta persona o su representante deberá reunirse, con el representante designado de la Unión para tratar de resolver la controversia informalmente. Si el asunto no es resuelto de manera informal o la decisión de la Agencia no es satisfactoria para la Unión, ésta podrá someter la querrela del empleado a arbitraje dentro de quince (15) días laborables.
- 3) Las partes establecerán el Comité de Conciliación compuesto por dos representantes de la Agencia y dos representantes de la Unión para atender todas las querellas que se hayan sometido al Paso 2. El Comité se reunirá cada quince (15) días de existir alguna querrela ante su consideración. El tiempo utilizado para dicha reuniones será tiempo oficial. Ninguna de las partes utilizará licenciados o asesores laborables como miembro del Comité. El Comité tendrá treinta (30) días laborables para atender, tratar de resolver las querellas y suscribir una certificación estableciendo un acuerdo o la ausencia de éste.
- 4) De no lograr conciliar la querrela sometida y discutida en el Comité de Conciliación, la parte interesada podrá someter el caso ante la Comisión Apelativa para el Servicio Público dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la fecha que se certifficó la decisión adoptada por el Comité de Conciliación.
- 5) Este Comité se reunirá las veces que sean necesarias, para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la querrela, queja, agravio o reclamación de existir alguna. Para fines de estas reuniones un (1) representante de la Unión y un (1) representante de la Agencia constituirán quórum. Las reuniones solo se podrán suspender por causa debidamente justificada y se suspenderá por notificación escrita a la otra parte con no menos de tres (3) días de anticipación, salvo por motivos de fuerza mayor en que no sea posible anticipar la imposibilidad de comparecer. Cuando surja una suspensión, automáticamente se elegirá una nueva fecha para re-asignar la reunión del Comité.

- 6) Comité de Conciliación realizará una comunicación al querellado sobre resultado de su querrela, la misma será tramitada por la Unión y se le entregará copia de la querrela a la gerencia del recibo de la misma.
- 7) Las partes firmarán una resolución sobre el resultado de la reunión de Conciliación y la misma formará parte del expediente del caso. Las querellas o casos se verán en orden de fecha en que fueron radicados a menos que por consideraciones extraordinarias las partes acuerden darle prioridad a alguna otra.
- 8) Los miembros del comité de conciliación coordinarán todo lo relacionado con las convocatorias de reuniones, agenda de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este segundo paso.
- 9) Las decisiones del Comité de Conciliación podrán ser revisada por la Comisión Apelativa del Servicio Público o por errores de derecho o por las siguientes causales:
  - a. Fraude.
  - b. Conducta impropia.
  - c. Falta de debido procedimiento de ley
  - d. Que la decisión no resuelva todos los asuntos en controversia.
- 10) En la reunión del Comité de Conciliación será de carácter confidencial y solamente estarán presentes las partes: Representantes de la agencia designado para este comité, representante de la Unión designados por el Comité. De ser citado el querellado estará presente durante la reunión.

**Inciso 9-3 PASO 3 – ARBITRAJE.**

- (1) De no resolverse satisfactoriamente la controversia en los pasos anteriores, las partes, individualmente o conjuntamente, procederán a radicar por escrito la solicitud de arbitraje ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, en un período no mayor de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que se suscribió la resolución del caso por el Comité de Conciliación, según sea el caso.
- (2) Procedimiento de Selección del Árbitro
  - (a) La Comisión Apelativa del Servicio Público designará un árbitro de mutua selección entre las partes mediante un sistema de eliminación.

- (b) La Comisión Apelativa del Servicio Público enviará una terna de árbitros a ambas partes y cada parte eliminará un nombre de la terna.
- (c) La Comisión Apelativa del Servicio Público designará entonces al árbitro que no haya sido eliminado por ninguna de las partes en la terna. Si luego de cinco (5) días laborables las partes no han seleccionado al árbitro mediante este proceso, la Comisión designará al árbitro y lo notificará a las partes.
- (3) El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes.
- (4) Las controversias o asuntos serán sometidos al árbitro mediante un proyecto de sumisión por cada parte. El árbitro celebrará las vistas que considere necesarias para recibir toda clase de prueba que estime procedente, a menos que las partes, por común acuerdo, sometan los hechos de la controversia o asunto por medio de una estipulación escrita. Las partes en controversia tienen derecho a una vista, si así lo solicitan expresamente, a carearse con los testigos adversos y a comparecer con sus respectivos representantes legales. El Árbitro tendrá autoridad para citar testigos cuando sean empleados de la Unión y la Agencia.
- (5) El árbitro resolverá la controversia o asunto rindiendo su laudo por escrito, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos de la controversia y en cuanto a la aplicabilidad del derecho y de este Convenio. Nada de lo aquí dispuesto faculta al árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio.
- (6) Las partes vendrán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y a presentar ante el árbitro la información que este les solicite.
- (7) El tiempo límite para que las partes sometan sus alegatos finales o memoriales por escrito no sobrepasará diez (10) días de haber concluido las vistas frente al Arbitro.
- (8) Aquella parte que luego de aceptar el procedimiento de arbitraje no acuda ante el Arbitro vendrá obligada a acatar el laudo emitido por éste, igual que la parte compareciente.

(9) Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que la Agencia y la Unión a través de sus representantes u oficiales decidan por acuerdo suscrito por ambos, extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Los testigos que sean citados por la Comisión Apelativa durante el procedimiento de arbitraje y que fueran empleados de la Agencia no se les descontará de su tiempo regular ni de licencia de clase alguna por este motivo.

(10) El tiempo de su jornada regular utilizado por el Delegado en la comparecencia a la vista de arbitraje será con paga y no se descontará de licencia de clase alguna, cuando éste comparezca citado por el árbitro como testigo.

(11) A los fines de este Artículo, se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a domingo, dependiendo de la jornada de trabajo del empleado. Esto no afecta de modo alguno el Artículo de "Contabilidad de Tiempos Límites" provisto en este Convenio Colectivo.

(12) Las decisiones o laudos serán redactados por escrito por el árbitro. Las mismas serán finales y firmes, conforme a derecho. Solamente podrán impugnarse en los tribunales los laudos de arbitraje por errores de derecho y por las siguientes causales:

- (a) Fraude.
- (b) Conducta impropia árbitro.
- (c) Falta de debido procedimiento de ley.
- (d) Laudo contrario a la política pública.
- (e) Falta de jurisdicción.
- (f) El laudo es incompleto, no es claro o no es conforme a derecho.
- (g) Defecto en la sumisión.
- (h) Violación del deber de representación justa e imparcial, una vez que determinado esto por la Comisión Apelativa del Servicio Público.



## ARTICULO XIII PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

Firmado el 18 de mayo de 2011

- Sección 1** La Autoridad Nominadora incorporará en este Convenio Colectivo la filosofía de aplicar medidas correctivas progresivas de acuerdo con los hechos de cada caso y tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados al empleado, de acuerdo con el Manual de Normas de Conducta, Medidas Disciplinarias y Acciones Disciplinarias para Empleados de la Junta de Libertad Bajo Palabra del 8 de diciembre de 2008. De existir discrepancia entre lo establecido en el presente convenio y el manual, prevalecerá lo que sea más beneficioso para el empleado.
- Sección 2** En todos los casos que puedan conllevar acciones disciplinarias deberán formularse cargos específicos por escrito, incluyendo las disposiciones alegadamente infringidas, fechas, lugares y la sanción que se pretende imponer. La investigación para imponer medidas disciplinarias deberá realizarse en un término que no deberá exceder los seis (6) meses, a partir del momento en que la Agencia tiene conocimiento de la falta o conducta impropia. Los mismos se notificarán al empleado. Esta notificación se hará no más tarde de treinta (30) días laborables a partir luego de concluida la investigación, salvo justa causa. En dicha comunicación se le percibirá al empleado sobre su derecho a una vista administrativa informal dentro del término de (15) días calendario, contados a partir del recibo de la notificación de la formulación de cargos. El empleado puede renunciar de manera expresa o tácita a dicha vista informal. El empleado tiene el derecho a estar representado por su Delegado o el Representante Sindical que se asigne. Ningún empleado podrá ser sancionado en forma alguna hasta que no se haya seguido y completado este procedimiento y se haya tomado una decisión final.
- Sección 3** En los casos que la medida disciplinaria conlleve sanciones relacionadas con asistencia y todo lo que esto conlleve, se le permitirá al empleado examinar el expediente, tomar notas del mismo y solicitar un análisis de asistencia.
- Sección 4** Cuando el Supervisor inmediato quiera reunirse con un empleado para discutir su conducta que pueda conllevar la imposición de posibles medidas disciplinarias, deberá notificarlo previamente al empleado con tiempo razonable. El empleado tendrá el derecho de estar acompañado por el Delegado en esta reunión ó por el Representante Sindical asignado.
- Sección 5** La medida correctiva o acción disciplinaria que se aplique, deberá estar sostenida por la prueba y guardar proporción con la infracción cometida. En estos procedimientos se le garantizarán a los empleados todos los requisitos del debido proceso de ley, reconocidos en los foros administrativos de naturaleza adjudicativa.
- Sección 6** Durante la investigación, la Agencia no restringirá, coartará, ni limitará los derechos al empleado.

- Sección 7** La Autoridad nominadora no hará referencia en cualquier caso contra un empleado a documentos disciplinarios que envuelvan reprimenda escrita cuya determinación final se haya emitido pasado 20 meses y 24 meses en casos de suspensión de empleo y sueldo.
- Sección 8** Será causa para la suspensión de empleo, pero no de sueldo (suspensión sumaria) cuando la conducta imputada al empleado configure una situación real o potencial de peligro para la salud, vida, propiedad o moral de los empleados de la Agencia o de la ciudadanía en general. En tales casos, estarán obligados a celebrar la vista informal dentro del término de diez (10) días siguientes a la acción de suspensión. El empleado tiene el derecho a estar representado por su Delegado o el Representante Sindical que se asigne.
- Sección 9** Ningún empleado será disciplinado o sancionado de forma alguna dos veces por los mismos hechos, transacción o eventos.
- Sección 10** Si el empleado no está de acuerdo con la determinación final de la acción disciplinaria, la unión podrá someter su apelación a la Comisión Apelativa del Servicio Público de Puerto Rico. (**Paso 3 Arbitraje**).
- Sección 11** Ni la Agencia ni la Unión tomarán represalias contra los empleados que decidan testificar a favor o en contra de otro empleado.

## ARTICULO XIV DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

Firmado el 13 de abril de 2011

**Sección 1** El (a) Presidente(a), los Directivos, Representantes y los Delegados de la Unión, de la Alianza Correccional Unida de la Junta de Libertad Bajo Palabra (JLBP) afiliada a Servidores Públicos Unidos – Concilio 95 Local 3584 /AFSCME/AFL-CIO, representarán a la Unión ante la gerencia de la Agencia en las funciones propias de la administración del Convenio.

**Sección 2** En la Junta de Libertad Bajo Palabra (JLBP), la Unión tendrá derecho a nombrar delegados autorizados a resolver o intervenir en la interpretación y administración del Convenio Colectivo. La composición de los Delegados de la Unión será de un (1) delegado en propiedad, un (1) delegado alterno o representante de la Unión.

**Sección 3** Designación, funciones y responsabilidades de los delegados

**Inciso 3-1** Los delegados serán seleccionados por sus propios compañeros de trabajo o podrán ser designados por la Unión.

**Inciso 3-2** Los delegados o el Presidente de la Local representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre la Agencia, y sus representantes, en aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero patronal, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

**Inciso 3-3** Los Delegados de la Local o representante de la Unión representarán y orientarán a los empleados de la Unidad Apropriada, asistirán a los empleados en cuanto a querrelas, quejas o reclamaciones.

**Inciso 3-4** Los delegados tendrán acceso al área de trabajo correspondiente durante horas laborales incluyendo trámites y representación de querrelas siempre y cuando coordine con el supervisor inmediato del Delegado y del empleado. Una vez termine su gestión como delegado, se reintegrará a su trabajo. Los Delegados utilizarán el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de las quejas, el mismo será autorizado como un asunto oficial disponiéndose que el Delegado no utilizará más de cuatro (4) horas semanales de su jornada de trabajo en estas gestiones. De haberse agotado el tiempo y de surgir la necesidad de investigar o radicar una querrela, el Delegado coordinará con el supervisor para atender la misma, el supervisor no denegará la solicitud de tiempo irrazonablemente. En ausencia del delegado en propiedad, el Delegado Alterno utilizará el remanente de las horas no utilizadas. Estas horas no podrán acumularse.

**Inciso 3-5** De surgir una situación que no se pueda dialogar el mismo día, la primera reunión entre las partes deberá efectuarse a no más tardar de tres (3) días de la fecha ocurrida.

**Inciso 3-6**

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

**Sección 4**

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

**Sección 5**

La Agencia, permitirá a los Delegados de la Unión y al Presidente (a) de la Local, fuera de sus horas laborales distribuir información de interés para los empleados de la Unidad Apropriada dentro de las facilidades si no representa un problema de seguridad. Esto se coordinará con el Presidente (a) ó el Director (a) Ejecutivo (a) y deberá tener su previa autorización. No se negará la misma irrazonablemente. Tampoco debe plantear una controversia con la Agencia.

**Sección 6**

La Agencia, permitirá el uso de un espacio apropiado dentro de sus facilidades, conforme a los recursos disponibles al Delegado o representante de la Unión que esté procesando una querrela, para poder reunirse con el empleado por un término no mayor de una (1) hora.

**Sección 7**

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

**Sección 8**

La Agencia concederá sin cargo a ninguna licencia, a los Oficiales de la Junta Directiva de la Local un (1) día bimensual y cuatro (4) horas los meses que no aplique el día bimensual para las reuniones de la Junta Ejecutiva de la Local. El tiempo libre solicitado no será considerado en forma negativa al momento de la evaluación del empleado. Estos darán notificación previa a sus supervisores inmediatos para evitar que se afecten los servicios. La Unión emitirá a la Agencia una certificación de comparecencia de los miembros de la Junta Ejecutiva asistentes en un término no mayor de tres (3) días laborables.

**Sección 9**

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

**Sección 10**

La Agencia concederá a los empleados afiliados de la Unión cuatro (4) horas laborables por semestre para participar en actividades de capacitación convocadas por la Unión. De ser necesario tiempo adicional se solicitará con anticipación. Esto se coordinará con el (la) Presidente (a) ó Director (a) Ejecutivo (a) de la Agencia. La Unión emitirá a la Agencia una certificación de comparecencia de los afiliados asistentes en un término no mayor de tres (3) días laborables.

**Sección 11** De surgir alguna necesidad improvisada, la Agencia concederá tiempo (será acordado entre ambas partes) para una reunión extraordinaria. A esos efectos la Unión deberá notificar a la Agencia la razón que amerita la reunión extraordinaria.

**Sección 12** La Agencia concederá un (1) día al mes sin cargo a ninguna licencia al presidente de la local para atender asuntos laborales en beneficio de la matrícula, esto sin limitarse a asuntos que estén relacionados con el presupuesto de la agencia, enmienda a la Ley de la Junta, Reestructuración de la Agencia, etc. De requerir tiempo adicional se consultará con la Agencia. La Unión emitirá a la Agencia una certificación de comparecencia en un término no mayor de tres (3) días laborables.

**Sección 13** La Agencia concederá a los miembros del comité de negociación del convenio un (1) día a la semana sin cargo a ninguna licencia para la preparación del borrador del nuevo convenio colectivo. Este artículo entrará en vigencia seis (6) meses antes de la expiración del convenio que esté vigente y finalizará una vez la matrícula ratifique el nuevo convenio colectivo.

#### **Sección 14 Licencia Sindical.**

**Inciso 14-1** La Agencia reconocerá una (1) Licencia Sindical sin sueldo, de seis (6) meses al año a un (1) miembro de la Unidad Apropiable cubierto por este Convenio para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo. Los empleados serán elegidos por la matrícula o designados por los oficiales de la Unión.

**Inciso 14-2** La Agencia reintegrará al empleado en su puesto en cualquier momento en que el empleado lo solicite, y recibirá todos los derechos que hubiese alcanzado antes de su reingreso. Esta solicitud deberá ser realizada quince (15) días laborables antes de terminar la licencia o las funciones en la Unión. La Agencia tendrá hasta quince (15) días laborables para llevar a cabo esta reinstalación.

La Junta de Libertad Bajo Palabra está afiliada a Servidores Públicos Unidos Concilio 95. El Concilio 95 está compuesto por doce (12) agencias más del Gobierno central. La filosofía del Concilio está basada en la defensa, lucha y protección de los derechos de los trabajadores y sobre todo de nuestros representados.

Siendo la Junta de Libertad Bajo Palabra una agencia dedicada a la seguridad y rehabilitación de los miembros de la población correccional y habiéndose destacado su personal por la lucha de su individualidad como administración para continuar realizando la labor de defensa de los empleados es necesaria la presente licencia sindical.

## Sección 15 Licencia Sindical Con Paga.

- Inciso 15-1 La Agencia reconocerá una licencia sindical con paga de hasta dos (2) días al mes para aquel miembro de la unidad apropiada que SPUPR, Concilio 95 reconozca para desempeñarse en asuntos concernientes con el bienestar, cumplimiento del convenio o para realizar labores en beneficio de sus compañeros (as) de trabajo. Estos días no podrán acumularse.
- Inciso 15-2 Esta licencia se concederá por el término de la vigencia del convenio.
- Inciso 15-3 El empleado (a) designado (a) notificará por lo menos con cinco (5) días de antelación como regla general, excepto en circunstancias extraordinarias, a su supervisor inmediato los días que estará afuera. SPUPR, Concilio 95 emitirá a la Agencia una certificación de comparecencia en un término no mayor de tres (3) días laborables. Entiéndase que SPUPR, Concilio 95 podrá cambiar a este empleado de ser necesario a su conveniencia. El cambio será notificado inmediatamente a la Agencia.
- Inciso 15-4 Nada de lo anterior afectará la acumulación de licencias.

## ARTICULO XV CONTABILIDAD DE TIEMPOS LÍMITES

Firmado el 11 de abril de 2011

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

**Sección 2** En el caso del correo regular, cuando no es razonable el uso de los medios mencionados anteriormente, se comienza a contar a partir de tres (3) días calendario del sello de correo.

**Sección 3** Si el día límite para someter la querrela o su respuesta cae en sábado, domingo o un día feriado o concedido libre por proclama del (la) Gobernador(a) el tiempo límite de la querrela o respuesta se ubicará en el próximo día de trabajo regular.

**Sección 4** Las partes acuerdan que los tiempos límites de los pasos identificados en el Procedimiento de Quejas y Agravios, incluyendo arbitraje, no podrán ser extendidos a menos que las partes lo acuerden por escrito.

## ARTICULO XVI CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE PUESTO

Firmado el 11 de abril de 2011

**Sección 1** La Agencia se compromete a comenzar con la revisión de un nuevo Plan de Clasificación y Retribución para todos los empleados de la Unidad Apropriada. La aplicabilidad del nuevo plan de clasificación y retribución se llevará a cabo en dos etapas: La clasificación deberá estar vigente el 1ero de enero de 2012. De no poderse llevar a cabo la implantación del plan por causas ajenas a la Agencia, las partes procederán a reunirse no más tarde del 13 de julio de 2012 para la segunda etapa a los fines de acordar una nueva fecha de vigencia.

**Sección 2** La revisión del plan que incumbe a los trabajadores de carrera se mantendrá al día mediante actualización frecuente de las descripciones de puestos, las especificaciones de clases y las asignaciones de puestos a las clases. Estas revisiones serán notificadas a la Unión previo a la implantación de las mismas.

**Sección 3** El miembro de la Unidad Apropriada que entienda que sus derechos han sido afectados por los resultados del plan podrá someter su querrela al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este convenio (Paso II).

**Sección 4** Las partes acuerdan que el Plan de Clasificación y Retribución debe establecer mecanismos concretos para la creación, eliminación, consolidación y modificación de clases de manera que se mantenga al día el plan sin menoscabo de lo que dispone al respecto este Convenio.

**Sección 5** Cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada, en su carácter personal o a través de su representante sindical, podrá someter una solicitud en la que se expondrá por escrito todos los hechos y razones que a su juicio justifiquen su solicitud de revisión de clasificación y retribución.

Inciso 5-1 La solicitud será sometida al supervisor inmediato para que la revise y anote sus comentarios. El supervisor tendrá diez (10) días laborables para enviar la solicitud y sus comentarios a la Oficina de Recursos Humanos. El supervisor le entregará al empleado copia de estos documentos. Del empleado no recibir dichos documentos en un término de diez (10) días deberá presentar su solicitud en la Oficina de Recursos Humanos.

Inciso 5-2 La Oficina de Recursos Humanos notificará por escrito su decisión al empleado solicitante y a la Unión dentro de un término no mayor de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que reciba la solicitud.

Inciso 5-3 a) El empleado, miembro de la Unidad Apropriada, que no quedara satisfecho con la decisión de la Oficina de Recursos Humanos, podrá presentar (Paso II) a través de su representante sindical, una querrela por escrito mediante el proceso de quejas y agravios no más tarde de quince (15) días laborables después de la fecha en que Oficina de Recursos Humanos notifique su decisión.



b) El empleado, miembro de la Unidad Apropriada, a través del representante de la Unión podrá someter su reclamación al procedimiento de quejas y agravios (Paso II) si la oficina de Recursos Humanos no emite una decisión dentro de un término de quince (15) días laborables a partir de que reciba la solicitud.

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

**Sección 6** Durante la vigencia del Plan de Clasificación y Retribución, la Agencia se compromete a monitorear y mantener actualizados los puestos, reclasificando a todo empleado cuyas funciones evolucionen en complejidad o añadan tareas y haya estado ejerciendo dichas funciones ininterrumpidamente por un término de diez (10) meses.

**Sección 7** En los casos que la Oficina de Recursos Humanos o en el Procedimiento de Quejas y Agravios se determine que procede la clasificación y/o reclasificación, esta será efectiva en el momento en que la Oficina de Recursos Humanos recibió la solicitud.

**Sección 8** La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente a los fines de poder implantar el plan de clasificación y retribución de puesto que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para el mismo. La Agencia someterá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dicho aumento será efectivo al momento de que el mismo sea aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmado como parte del presupuesto por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

## ARTICULO XVII RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Firmado el 11 de abril de 2011

- Sección 1** La Agencia deberá ofrecer la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona calificada, en atención a aspectos tales como logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, orientación sexual, por ideas políticas y religiosas condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.
- Sección 2** El reclutamiento y selección del personal de la Agencia se hará con atención al principio de mérito dispuesto en la Ley Núm. 184 de 2004, según enmendada. Los procesos serán justos, objetivos, transparentes y con este fin la Autoridad Nominadora reclutará personal, cumpliendo con el principio de mérito. La Autoridad Nominadora desarrollará Registros de Elegibles de acuerdo a la Ley.
- Sección 3** El reclutamiento deberá llevarse a cabo mediante un proceso en virtud del cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones y otras que la ley provea.
- Sección 4** Las normas de reclutamiento se revisarán periódicamente para atemperarlas a los cambios que ocurrieren.
- Sección 5** Se abrirá convocatoria especificando la posición disponible, descripción de tareas, naturaleza del trabajo, sueldo, beneficios y fecha de la convocatoria. La Agencia notificará a la Unión de dicha convocatoria de forma electrónica y autorizará a la Unión a publicar la misma en los tabloneros de edictos de cada centro de trabajo, según lo estipulado en este Convenio.
- Sección 6** Los Registros de Elegibilidad se establecerán conforme a las siguientes disposiciones:
- Inciso 6-1 En caso de puntuaciones iguales se determinará el orden para figurar en los Registros tomando en consideración uno o más de estos factores:
- 1) Preparación académica general relacionada a la clase de puesto.
  - 2) La experiencia relacionada con la clase del puesto.
  - 3) El índice o promedio de los estudios académicos o especiales.
  - 4) Fecha en que soliciten.
- Sección 7** Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que solicite en una convocatoria tendrá el derecho de recibir por parte de la Autoridad Nominadora una notificación escrita donde se establezcan las razones por las cuales se determinó que no calificó para el registro de elegibles. En esta notificación se le advertirá al empleado que podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio de no estar de acuerdo.

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

**Sección 9** En reclutamiento por competencias, los puestos permanentes vacantes a cubrirse se harán mediante la certificación y selección de los candidatos que figuran en los Registros de Elegibles.

**Sección 10 Contrataciones de Empleados Transitorios y/o Irregulares.**

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

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

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

## ARTICULO XVIII PROCEDIMIENTOS EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL

Firmado el 11 de abril de 2011

### Sección 1

La Autoridad Nominadora proveerá a los empleados miembros de la Unidad Apropiada una hoja con el balance acumulado de las licencias regulares, de enfermedad y de tiempo extra trabajado desde su última notificación hasta el momento que entre en vigor de este Convenio, y proveerá los balances acumulados cada tres (3) meses durante la vigencia de este Convenio Colectivo. Copia de este documento estará disponible en el expediente de personal. De no haber acuerdo entre el empleado y la Autoridad Nominadora en el contenido de la hoja de balance. El empleado tendrá un periodo de cinco (5) días laborables desde el recibo de la hoja de balance para solicitar una revisión por escrito de la misma ante el (la) Director (a) de Recursos Humanos. Posterior a la revisión, de no estar de acuerdo el empleado podrá agotar los remedios que se establecen en el Convenio para su reclamación.

### Sección 2

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

## ARTICULO XIX EXPEDIENTES DE PERSONAL

Firmado el 11 de abril de 2011

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

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

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

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

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

**Sección 3** Todo empleado miembro de Unidad Apropiada tiene el derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes de la Agencia. En el caso de que el empleado esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante. En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor por orden del Tribunal, o la persona designada por orden del Tribunal bajo las mismas condiciones establecidas en esta sección.

**Sección 4** Los empleados podrán obtener copia certificada de los documentos contenidos en sus expedientes mediante el pago del costo de reproducción más cualesquiera derecho que por ley se exigieren. En el plazo máximo de diez (10) días laborables se entregará copia del documento solicitado, luego del pago de los derechos correspondientes a razón de .15 centavos por copia mediante giro a nombre del Secretario de Hacienda.

**Sección 5** Los empleados miembros de la Unidad Apropiada podrán autorizar por escrito a un representante de la Unión para revisar su expediente de personal mientras se estén dilucidando casos de querrelas en el procedimiento creado por este Convenio y relevará de toda responsabilidad la Agencia. Esta revisión se hará en presencia de un Representante de Recursos Humanos debidamente autorizado.

## ARTICULO XX EVALUACIONES Y PERÍODO PROBATORIO

Firmado el 19 de abril de 2011

### **Sección 1** Definición.

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

**Sección 2** Las evaluaciones del personal se realizarán como mínimo de dos (2) veces al año.

**Sección 3** Toda persona seleccionada o ascendida para ocupar un puesto regular de carrera que estén incluidos en la Unidad Apropriada y cubierto por este Convenio, tendrá derecho a un período probatorio que no sea mayor de lo establecido en el plan de clasificación de la Agencia.

**Sección 4** El supervisor inmediato será el único responsable de evaluar a los empleados. En caso que el empleado colabore en otra área de trabajo, el supervisor de la misma podrá dar insumos al supervisor inmediato sobre las ejecutorias del empleado.

**Sección 5** Todas las evaluaciones serán discutidas con el empleado, miembro de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio y copia de la misma se le entregará al empleado.

**Sección 6** En caso de que el empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio no esté de acuerdo con la evaluación de su desempeño, primeramente, solicitará a la Oficina de Recursos Humanos, discutir la evaluación con su supervisor inmediato dentro del término de diez (10) días laborables de haber recibido copia de la evaluación. En este proceso, deberá estar representado por su delegado o representante autorizado de la Unión.

**Sección 7** El periodo probatorio quedará interrumpido por aquellas circunstancias dispuestas por ley. El empleado reanudará el periodo probatorio restante una vez regrese a las funciones del puesto para las que fue reductado.

**Sección 8** En caso de que el empleado miembro de la Unidad Apropriada sea separado de su puesto en el transcurso o al final del periodo, se le notificará dicha separación mediante comunicación escrita de la Agencia, acompañada de la última evaluación de ésta no haberse entregado previamente.

**Sección 9** De no llegar a un acuerdo luego de la discusión en la Oficina de Recursos Humanos con el supervisor inmediato, se activará el Procedimiento de Quejas y Agravios, completando de manera formal el documento de evaluación refiriéndolo al proceso.

## ARTICULO XXI ASCENSOS

Firmado el 11 de abril de 2011

### **Sección 1** Definición.

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

### **Sección 2** Objetivo de los Ascensos.

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

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

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

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

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

### **Sección 7** Los empleados representados por este Convenio, no serán objeto de ninguna medida disciplinaria por el hecho de no haber aceptado un ascenso. Tampoco serán descalificados, para otros ascensos que surjan posteriormente.

### **Sección 8** Ascenso sin Oposición

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

## ARTICULO XXII      TRASLADOS

Firmado el 11 de abril de 2011

### **Sección 1**    Definición.

Es el movimiento de un empleado, dentro de la Agencia, de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase; de un puesto en una clase a un puesto en otra, siempre que el empleado reúna los requisitos para el puesto al que ha de ser trasladado. También se podrán efectuar traslados entre agencias comprendidas en la Administración Central, entre los Administradores Individuales, entre estos y las agencias de la Administración Central y viceversa. Se podrá efectuar traslados entre las diferentes oficinas, zonas y distritos.

### **Sección 2**    Requisitos.

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

**Sección 3**    Los traslados voluntarios se llevarán a cabo o se harán efectivos no más tarde de treinta (30) días laborables de haber sido aprobado el mismo.

**Sección 4**    Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria, ni podrán hacerse arbitrariamente.

**Sección 5**    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 6**    Cuando el traslado sea producto de una solicitud formal, el empleado podrá solicitar la revocación del mismo, diez (10) días laborables antes de su efectividad.

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

**Sección 8**    Si el patrono determina que los servicios del empleado pueden ser utilizados en otras áreas de la agencia tomando en consideración el conocimiento, experiencia, destrezas y adiestramientos de éste, se notificará y discutirá previamente con el empleado y la Unión antes de tomar una decisión final e implantar la acción sin que afecten los derechos de otros empleados.



## ARTICULO XXIII ANTIGÜEDAD

Firmado el 11 de abril de 2011

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

**Sección 2** Formas de Perder la Antigüedad.

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

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

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

**Sección 4** La Agencia reconoce como uno de los criterios, en casos de igual capacidad e idoneidad, el derecho de antigüedad a los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo, a los fines, de ascenso, adjudicación de nuevos puestos, cesantías, reemplero, y reasignación de funciones, según se dispone en este Convenio.

## ARTICULO XXIV DESTAQUE

Firmado el 11 de abril de 2011

### **Sección 1** Definición.

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

### **Sección 2** Destaque de Emergencia.

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

### **Sección 3** Restricciones.

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

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

## ARTICULO XXV CESANTÍAS

Firmado el 25 de abril de 2011

**Sección 1** La Agencia se compromete a garantizar seguridad de empleo a todos los empleados de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, según dispuesto por la Ley de Personal y los reglamentos de personal aplicables a la Agencia. La Agencia, previo acuerdo con la Unión, agotará todas las alternativas a su disposición antes de efectuar cualquier tipo de cesantías.

**Sección 2** La Agencia podrá reubicar personal en puestos de igual, similar, superior o inferior categorías, antes de reducir el personal y teniendo como prioridad la división u oficina a la cual pertenece el empleado afectado.

**Sección 3** De ser necesaria la implantación del Plan de Cesantías o cierre de centros de trabajo, durante la vigencia de este Convenio, la Agencia notificará a la Unión y los empleados afectados con treinta (30) días laborables de antelación a la implantación de un plan de cesantías. En dicha comunicación se incluirán las razones para dicha acción y las medidas tomadas para prevenirla o minimizarla. En dicha notificación se informará, además, al empleado de su derecho de acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio.

**Sección 4** La Agencia acuerda utilizar como criterio principal para decretar cesantías la antigüedad dentro de cada clase de puesto, definida como todo servicio prestado en el servicio público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de manera que queden cesantes los empleados con menos tiempo en el servicio público. En aras de salvaguardar los derechos de los miembros de la unidad apropiada, los oficiales electos y delegados de la unión serán considerados como empleados de mayor antigüedad.

**Sección 5** Orden de Prelación.

**Inciso 5-1** El orden de prelación en casos de cesantías es el siguiente: Serán separados en primer término los empleados irregulares, en segundo término los empleados temporeros, en tercer término los empleados transitorios, en cuarto término los empleados probatorios (excepto los probatorios en ascenso), y en último serán separados los empleados regulares.

**Inciso 5-2** Se decretarán las cesantías dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación. A los efectos de esta sección, los empleados probatorios que inmediatamente antes de adquirir ese estatus hubieran sido empleados regulares se considerarán como empleados regulares.

**Inciso 5-3** En casos de igualdad de tiempo de servicio, se tomará en consideración el desempeño en las funciones, para esto se tomará en consideración las evaluaciones y desempeño en el empleo.

## **Sección 6**

Las Partes acuerdan que de ser necesaria la implantación de un Plan de Cesantías se creará un Comité Especial, compuesto de dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes de la Agencia, para analizar las alternativas disponibles antes de efectuar cualquier acción de cesantías.

## **Sección 7**

Antes de decretar cualquier tipo de cesantías en la Agencia, por falta de trabajo o fondos, las Partes se reunirán para evaluar la posibilidad de implantar los siguientes recursos:

Inciso 7-1 Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación, en programas que no estén afectados por la reducción de personal.

1) Cuando la reubicación sea en un puesto de igual, similar o menor categoría, el empleado retendrá su sueldo, estatus y antigüedad.

2) Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que haya sido reubicado por razón de que su puesto haya sido eliminado podrá solicitar el puesto que tenía anteriormente si la Agencia crea el mismo nuevamente. El empleado deberá hacer la solicitud correspondiente a la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. La antigüedad y la eficiencia serán los criterios determinantes en la medida que la plaza sea solicitada por más de un empleado que fuera reubicado.

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

Inciso 7-3 Disfrute de vacaciones acumuladas.

Inciso 7-4 Licencia sin sueldo hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando la Agencia tome la decisión por una insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto.

Inciso 7-5 Reducción de la jornada de trabajo.

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

Inciso 7-7 En todos estos casos de los incisos 7.1 al 7.6, deberá observarse el orden de prelación que se establece en la Sección 5 de este Artículo y advertirle al empleado de su derecho de apelación a través del Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio.

**Sección 8** Ninguna cesantía de empleados será efectiva, a menos que se cumpla con el requisito de notificación dispuesto en este Artículo.

**ARTICULO XXVI      DESARROLLO DE PERSONAL Y OPORTUNIDADES DE  
APRENDIZAJE**

Firmado el 11 de abril de 2011

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

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

**Sección 3** De la agencia ofrecer un adiestramiento al empleado, será responsabilidad de ésta entregar un certificado de dicho adiestramiento no más tardar de quince (15) días laborables después de haber finalizado el mismo.

**Sección 4** La Agencia anunciará a los empleados miembros de la Unidad Apropriada las oportunidades de becas, licencias con o sin sueldo para estudios, seminarios o cursos de corta o larga duración, y oportunidades de pago de matrícula, pasantías e intercambios de personal en y entre Puerto Rico y el exterior.

**Sección 5** El tiempo utilizado en aquellos cursos y/o adiestramientos que se les requiera al empleado miembro de la Unidad Apropriada y cuya participación sea compulsoria y requerida por la Agencia o por ley para realizar las funciones de su puesto, será considerado como asunto oficial y no se le descontará de su salario o licencias acumuladas.

**Sección 6** La Agencia podrá coordinar y solicitar al Departamento de Justicia los adiestramientos necesarios del Sistema de Información de Justicia Criminal (SJIC); "National Crime Information Center" (NCIC); "Vehicle and Drivers Information System" (VADIS/DAVID); la Oficina de Administración de Tribunales (OAT); y cualesquiera otros sistemas de información análogos, a aquellos empleados miembros de la Unidad Apropriada que sus funciones se relacionen a la evaluación e investigación. Nada de lo aquí acordado comprometerá a terceros que no sean parte de este Convenio. Mientras no se provean estos adiestramientos no se le requerirá al personal de la Unidad Apropriada a utilizar el sistema.

**Sección 7** Los miembros de la unidad apropiada cubierto por este convenio podrán matricularse en cursos de mejoramiento profesional costeados por éste con crédito y sin crédito y la autoridad nominadora concederá el periodo de duración de dicho curso sin cargo a ninguna licencia, previa evaluación y autorización de la Agencia dentro de diez (10) días laborables de haber sometido la solicitud. El miembro de la unidad apropiada someterá evidencia de asistencia de dicho curso o adiestramiento.

## ARTICULO XXVII SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Firmado el 18 de mayo de 2011

### **Sección 1**

La Agencia y la Unión se comprometen a velar por el fiel cumplimiento de las leyes, reglamentos, tanto federales como locales, relacionadas con la Salud y Seguridad en el Trabajo aplicable en la Agencia, con el fin de establecer condiciones seguras para proteger a los empleados contra accidentes del trabajo. La Agencia cumplirá con las disposiciones aplicables de las leyes y reglamentos nacionales y federales administrados por el Departamento de Salud de Puerto Rico, OSHO, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y otras agencias, respecto a facilidades y condiciones de trabajo.

### **Sección 2**

La Agencia reconoce el derecho a la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y el derecho de todo trabajador contra riesgos a su salud e integridad personal en el trabajo o empleo.

### **Sección 3**

La Agencia tomará las medidas de seguridad necesarias e indispensables para la prevención de accidentes del trabajo. Además proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por ley o la reglamentación vigente que sean necesarios para que los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.

### **Sección 4**

La Agencia mantendrá los vehículos oficiales en buen estado de funcionamiento. Si un vehículo no reúne los requisitos de salud y seguridad, no se podrá obligar al empleado (a) a utilizar el mismo.

### **Sección 5**

La Agencia se asegurará que se corrija cualquier desperfecto o deficiencia en las estructuras o edificio donde se ubiquen sus oficinas, que afecte la salud y seguridad de los empleados, luego de la determinación del Departamento del Trabajo.

### **Sección 6**

La Agencia ni sus representantes le requerirán a ningún empleado cubierto por este Convenio a que realice labores sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales necesarios para realizar su labor o prestar los servicios.

### **Sección 7**

La Agencia proveerá un botiquín de primeros auxilios que cumpla con las normas establecidas por las autoridades concernidas. El mismo debe estar siempre al día. La Agencia suministrará las provisiones de los artículos utilizados.

### **Sección 8**

La Agencia deberá coordinar las gestiones necesarias para cuando se vayan a realizar labores como pintar, construcción, hacer mejoras, encerar los pisos, uso de detergentes, etc., que dicha acción se realice en horas no laborables de ser posible, para que no se afecte la salud de los empleados. De tener que hacerse el trabajo en horas laborables, el mismo se efectuará luego de la 1:00 p.m. y se despachará al personal sin descontársele de ninguna licencia. De surgir algún efecto que pueda perjudicar la salud del personal en su área de trabajo éste será despachado sin cargo a licencia alguna. De existir un área disponible en que se pueda razonablemente realizar las funciones del personal, éste será ubicado en la misma temporariamente.

**Sección 9** La Agencia diseñará y tendrá visible un diagrama del plan de emergencia y desalojo. Además, cumplirá con las disposiciones y criterios con el Cuerpo de Bomberos.

**Sección 10** Las partes acuerdan respetar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.

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

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

**Sección 13** Vacunación para los empleados miembros de la Unidad Apropriada.

Inciso 13-1. La Agencia administrará, libre de costos, vacunas contra Hepatitis B, a empleados de nuevo ingreso que trabajen en áreas de riesgo o de contacto directo con los miembros de la población correccional imputados o víctimas.

Inciso 13-2 La Agencia tendrá quince (15) días laborables posterior a la firma de este convenio para realizar un listado de los empleados que están vacunados contra la Hepatitis B y los que no están vacunados. Posterior a los quince (15) días la Agencia tendrá tres (3) meses para la gestionar la vacunación de los empleados que no están vacunados.

## **Sección 14 CONDICIONES Y FACILIDADES DE TRABAJO**

Inciso 14-1 La Agencia mantendrá disponible fuentes de agua con filtro a sus empleados en sus Centros de Trabajo.

Inciso 14-2 Interrupción de Servicios:

1) En caso de interrupción parcial o completa del sistema de energía eléctrica y/o aires acondicionados, la Agencia autorizará la salida del personal afectado siguiendo el siguiente proceso:

- a) Previo al disfrute del periodo de tomar alimento: La Agencia autorizará la salida inmediata del personal afectado después de haber pasado dos (2) horas desde que comenzó la interrupción del servicio, sin cargo a licencia alguna. El personal deberá reportarse a su área de trabajo luego del disfrute de su periodo de tomar alimento.

b) Posterior al periodo de tomar alimento: Si continúa la interrupción del servicio el personal afectado será despachado sin cargo a licencia alguna. La Agencia autorizará la salida inmediata del personal afectado después de haber pasado dos (2) horas desde que comenzó la interrupción del servicio, sin cargo a licencia alguna, si la interrupción surgiera posterior al periodo de tomar alimento.

2) De existir un área disponible en la cual se pueda razonablemente realizar las funciones del personal, éste será reubicado temporariamente a dicha área, hasta que se normalice la situación.

**Inciso 14-3** En las circunstancias que preceden, de la Agencia estar ubicada en un edificio que no tiene ventilación, que conllevaría que se afecte el área de trabajo, la seguridad del empleado, servicios de electricidad (siempre y cuando estén funcionando las luces de emergencia ) y el servicio de agua, el personal tendrá un periodo de espera de treinta (30) minutos en el área de trabajo y luego se trasladará al lobby por un periodo de treinta (30) minutos adicionales para luego ser despachados sin cargo a licencia alguna.

**Inciso 14-4** Del empleado tener alguna condición de salud que le impida por su seguridad personal permanecer en el área de trabajo por quince (15) minutos, este se trasladará inmediatamente al lobby y esperará en el mismo por un periodo de treinta (30) minutos.

**Inciso 14-5** La Agencia realizará las gestiones necesarias para facilitar estacionamiento, libre de costo, a los empleados.

**Inciso 14-6** La Agencia mantendrá disponible facilidades de servicios sanitarios para los empleados. Además, proveerá abastos de agua para utilizarse en caso de la interrupción del servicio de agua. De agotarse los abastos disponibles los empleados serán despachados sin cargo a licencia alguna.

**Sección 15** Toda situación que afecte la salud y seguridad del empleado, la Agencia la discutirá de inmediato con el Delegado o Representante de la Unión para buscar alternativas a los fines de trabajar y resolver dicha situación.



## ARTICULO XXVIII JORNADA DE TRABAJO

Firmado el 11 de abril de 2011

- Sección 1** La jornada regular de trabajo diario será de siete horas y media (7½), en dos (2) bloques consecutivos, uno en la mañana y otro en la tarde separados por el periodo de alimentos y dos de descanso. Los días laborables normalmente serán de lunes a viernes.
- Sección 2** La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37½), en cinco (5) días de trabajo.
- Sección 3** Todo empleado representado de la Unidad Apropriada tendrá derecho a disfrutar una (1) hora de almuerzo entre la tercera (3) y quinta (5) hora de su turno de trabajo.
- Sección 4** Período de Merienda
- Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de un descanso de quince (15) minutos antes y después del periodo de alimentos. El periodo de merienda se tomará fuera de las áreas de trabajo y salidas de emergencias. Los empleados cubiertos por el convenio poncharán la entrada y salida de ese tiempo. Si el (la) empleado (a) se excediera del tiempo aquí establecido, la Agencia podrá descontar dicho periodo de licencia regular salvo situaciones de salud y/o extraordinarias, las cuales deberán ser previamente autorizadas por la Agencia.
- Sección 5** La Autoridad Nominadora concederá una (1) hora para cambio de su cheque de nómina a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada que no esté acogido al sistema de depósito directo o transferencia electrónica.
- Sección 6** Los empleados disfrutarán de un periodo de gracia de diez (10) minutos de tardanza a la hora de llegada en la mañana y diez (10) minutos en la tarde sin sufrir penalidades en el sueldo, ni de licencia regular.
- Sección 7** Cualquier empleado que por necesidad tenga que cambiar su horario, solicitará el cambio mediante comunicación escrita a su supervisor inmediato con copia al Presidente (a) o Director (a) Ejecutivo (a) y a la Unión. La Unión se reunirá con el (la) Presidente (a) o Director (a) Ejecutivo (a) en un periodo no mayor de diez días laborables para acordar el cambio solicitado por el empleado. En caso de que la petición del empleado sea denegada por el patrono, éste podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio.
- Sección 8** En aquellos casos en que la Autoridad Nominadora requiera que un empleado de la Unidad Apropriada preste servicios en otro lugar de trabajo diferente al de su centro regular de trabajo, éste podrá partir directamente del lugar de su residencia hacia el centro de trabajo donde debe brindar el servicio, previa coordinación con su supervisor inmediato.

**Sección 9** La Agencia podrá autorizar un horario especial de entrada y salida a aquellos miembros de la Unidad Apropriada que así lo soliciten para atender una situación extraordinaria, sin que se vea afectada la prestación de los servicios. Al evaluar la solicitud del empleado, la autoridad nominadora tomará en cuenta situaciones extraordinarias como: estudios y razones médicas del empleado o de su núcleo familiar. El empleado notificará y se reinstalará al horario regular cuando la situación extraordinaria desaparezca.

**Sección 10** En aquellos casos en que se le provea al trabajador un horario especial de entrada y salida extraordinario por estudios, la institución educativa deberá certificar que el curso se ofrece exclusivamente en horario laborable. El trabajador mostrará evidencia de su programa de clases y de la matrícula.

**Sección 11** La Agencia podrá requerir la evidencia médica necesaria para proveer un horario extraordinario por razones médicas, siempre y cuando tal requerimiento no esté en contravención de los derechos consignados en leyes y reglamentos aplicables.

## ARTICULO XXIX PAGO HORAS EXTRAS DE TRABAJO

Firmado el 25 de abril de 2011

- Sección 1** Los empleados tendrán derecho a recibir licencia compensatoria, a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, hora de tomar alimento y servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspenden los servicios sin cargo a licencia por el (la) Gobernador (a). Este tiempo será computado a razón de tiempo y medio de su salario básico en las horas o fracción de horas trabajadas.
- Sección 2** Cuando surja la necesidad de trabajar tiempo extra, el supervisor, inicialmente, solicitará voluntarios. De no existir voluntarios o acuerdo con los empleados, se procederá a cubrir, en forma rotativa. La Agencia notificará con suficiente antelación, la asignación de los turnos a los empleados de manera que se garantice que no sean los mismos empleados los que siempre trabajen tiempo extra, excepto en situación de emergencia, por causa fortuita o ajena a nuestro control, los cuales se le avisará al empleado con por lo menos dos (2) horas de anticipación.
- Sección 3** Se considera tiempo extra todo trabajo realizado en exceso de la jornada regular de treinta y siete y media (37 ½) horas semanales, así como aquellos servicios prestados en los días feriados y días de descanso, siempre y cuando hayan sido aprobados previamente por el supervisor.
- Sección 4** Todo miembro de la unidad apropiada que trabaje en exceso de la jornada regular, acumulará licencia de tiempo compensatorio a razón de tiempo y medio (1 /12) por cada jornada o fracción de jornada que trabaje en exceso.
- Sección 5** Los empleados tendrán derecho a recibir licencia compensatoria a razón de tiempo y medio (1 ½) por los servicios prestados en exceso de su jornada regular de trabajo. El disfrute de esta licencia se autorizará dentro de un lapso de tiempo razonable a discreción de la Agencia, o posterior a la petición del empleado, siempre que no se afecte el funcionamiento de la Agencia. Se podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas. Las horas extras acumuladas en exceso de doscientas cuarenta (240) se pagarán en efectivo a razón de tiempo y medio (1 ½). El pago se efectuará dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha del exceso. El disfrute del tiempo acumulado no será más tarde del día treinta (30) del siguiente mes en que realizó el trabajo extra.

## ARTICULO XXX      DIETA, MILLAJE Y ALOJAMIENTO

Firmado el 11 de abril de 2011

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

**Sección 7**

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

## ARTICULO XXXI DÍAS FERIADOS

Firmado el 19 de abril de 2011

- Sección 1** Los días feriados serán los decretados por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y el Gobierno Federal de los Estados Unidos de América.
- Sección 2** La Agencia reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este Convenio. No obstante, la Agencia, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los empleados que presten servicios en estos días feriados. En estos casos, deberá mediar una autorización previa, por escrito, del supervisor del empleado, la cual deberá ser aprobada por la Autoridad Nominadora o por aquel funcionario en quien éste delegue. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado permanezca trabajando, sea siempre en virtud de una autorización expresa.
- Sección 3** La Agencia reconoce que los días enumerados a continuación serán feriados para los empleados cubiertos por este Convenio, y no serán descontados de licencia alguna. En los casos que correspondan a domingo se celebrará lunes.

Fecha	Celebración
• 1ro de enero	Día de Año Nuevo.
• 6 de enero	Día de Reyes.
• Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos.
• Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martín Luther King Jr.
• Tercer lunes de febrero	Día de los Presidentes.
• 22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud.
• Viernes (movible)	Viernes Santo.
• Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego.
• Último lunes de mayo	Conmemoración de los Muertos en la Guerra.
• 4 de julio	Día de la Independencia de Estados Unidos.
• Tercer lunes de julio	Natalicio de Luís Muñoz Rivera.
• 25 de julio	Día de la Constitución del Estado Libre Asociado.
• 27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa.
• Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo.
• 12 de octubre	Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América).
• Noviembre (movible)	Día de las Elecciones Generales.
• 11 de noviembre	Día de Armisticio (Día del Veterano).
• 19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico.
• Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias.

- 24 de diciembre Después de las doce del medio día a la víspera de Navidad.
- 25 de diciembre Día de la Navidad.

**Sección 4** Día de Cumpleaños: Los empleados miembros de la unidad apropiada tendrán derecho a disfrutar su día de cumpleaños libre y sin cargo a ningún tipo de licencia. Cuando el día de cumpleaños se celebre en un día feriado o en sus días de descanso, se le concederá sin cargo a ningún tipo de licencia el próximo día laborable. Si por necesidad de servicio el empleado no puede disfrutar libre su día de cumpleaños como establecido en esta sección, el empleado coordinará con su supervisor inmediato cuando disfrutará de dicho día, pero no será más tarde de cinco (5) días laborables posterior a la fecha de cumpleaños.

**Sección 5** En los casos en los cuales por necesidad del servicio el empleado no pueda disfrutar del día feriado según establecido en la sección tres (3), éste y su supervisor se pondrán de acuerdo para establecer la fecha del disfrute del mismo.

**Sección 6** Se considerará, además días feriados sin pérdida de paga, y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días que por proclamas del o (la) Gobernador(a) de Puerto Rico o el Presidente de los Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en lo sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico, siempre y cuando los mismos no sean para descontarse de la licencia ordinaria.

**Sección 7** En aquellos casos en que se haga efectiva una Proclama u Orden Administrativa del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico decretando cierre gubernamental por ahorro y por el cual se cierran las facilidades impidiendo que los empleados trabajen, a éstos se les descontará dicho tiempo de su licencia regular o tiempo compensatorio acumulado. En aquellos casos que no cuenten con balance de licencia para cubrir dicho periodo, se le otorgará el adelanto de licencias y se le descontará del balance de licencia que vayas acumulando de manera prorrateada en los meses consecutivos no sobrepasando seis (6) meses posteriores al cierre.

## ARTICULO XXXII PROGRAMAS DE DETECCIÓN DE DROGAS

Firmado el 11 de abril de 2011

- Sección 1** El Reglamento de Detección de Sustancias Controladas del 6 de julio de 2004, forma parte de este Convenio.
- Sección 2** La Agencia tendrá disponible copia de dicho reglamento a todos los empleados miembros de la Unidad Apropiada, y entregará copia de las subsiguientes enmiendas que se realicen al reglamento por lo menos treinta (30) días de la fecha de su vigencia.



## ARTICULO XXXIII AGRESIÓN FÍSICA Y/O VERBAL

Firmado el 11 de abril de 2011

### Sección 1 Definiciones

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

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

### Sección 2

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

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

## ARTICULO XXXIV PUESTOS Y/O PLAZAS VACANTES

Firmado el 11 de abril de 2011

- Sección 1** La Autoridad nominadora no llevará a cabo el nombramiento de ningún candidato a puestos vacantes o de nueva creación, comprendido dentro de la Unidad Apropiada sin haber publicado el puesto vacante mediante convocatoria interna y externa, y de haber notificado a La Unión dicha convocatoria de forma electrónica. La Agencia autorizará a la Unión a publicar la misma en los tableros de edictos de cada centro de trabajo, según lo estipulado en este Convenio.
- Sección 2** Una vez publicada una Convocatoria para un puesto vacante dentro de la Unidad Apropiada, la Autoridad Nominadora no podrá modificar los requisitos mínimo requeridos en la misma, durante el proceso de adjudicación del puesto.
- Sección 3** Después de la congelación de un puesto vacante la Autoridad Nominadora notificará a la Unión en un término de treinta (30) días calendario.

**ARTICULO XXXV BENEFICIO DEL SEGURO CHOFERIL**

Firmado el 11 de abril de 2011

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

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

## ARTICULO XXXVI VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMESTICA Y DE DELITO

Firmado el 13 de abril de 2011

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

**Sección 2** La primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticionares de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género, será con cargo a la licencia de enfermedad. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia. Cualquier otra comparecencia a los foros antes mencionados, será sin cargo a ninguna licencia, siempre y cuando emita una certificación de asistencia de la Agencia que aplique.

**ARTICULO XXXVII CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO**

Firmado el 19 de abril de 2011

**Sección 1** Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la Ley Núm. 85 del 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como la "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo".

**Sección 2** Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada que sufra de un accidente o enfermedad ocupacional deberá notificar el mismo inmediatamente a su supervisor inmediato.

**Sección 3** El supervisor inmediato del centro de trabajo tendrá la responsabilidad de realizar un informe de los hechos, del accidente o enfermedad ocupacional, y notificarlo al Departamento de Recursos Humanos, para las gestiones correspondientes a través de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, no más tarde de cuarenta y ocho (48) horas de ocurridos los hechos. Esto no impide que la persona afectada o el representante sindical puedan hacer la notificación.

**Sección 4** La Agencia creará y/o suministrará a cada centro de trabajo una Hoja de Reporte de Accidentes o el formulario oficial de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, para ser utilizada cuando algún empleado incurra en un accidente o enfermedad ocupacional. El supervisor será responsable de llenar la misma y orientar al empleado. Esto no impide que la persona afectada o el representante sindical puedan llenar el formulario.

**Sección 5** Cuando un empleado utiliza los servicios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por haber sufrido un accidente ocupacional o enfermedad ocupacional, se le reconocerá como tiempo trabajado la primera mitad de su jornada diaria si tuvo que interrumpir el trabajo antes de concluida la misma como consecuencia de dicha enfermedad o accidente. Si la interrupción ocurre durante la segunda mitad de su jornada de trabajo se reconocerá la jornada diaria completa como tiempo trabajado.

**Sección 6** Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada tenga que ausentarse por razones de un accidente o enfermedad ocupacional, así certificada por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, y que sufra de: agresión o amenaza de cliente(s) que lo incapacite temporariamente, fuga o intentos de fuga, arrestos, toma de rehenes, contacto con Miembros de la Población Correccional que padezcan enfermedades contagiosas, tendrá derecho a recibir su sueldo regular por los primeros seis (6) meses, con la autorización de la Autoridad Nominadora, a partir del momento del accidente o enfermedad ocupacional, sin cargo a ninguna licencia o descuento de salario.

**Sección 7** Cuando un empleado sufra de una incapacidad de carácter temporero que le impida trabajar, certificada por el CFSE, la Agencia le reservará su empleo por el término que dure la incapacidad, hasta un (1) año y (3) meses.

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

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

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

**Sección 11** La Agencia concederá tres (3) horas semestrales sin cargo a ninguna licencia para que el empleado asista a alguna cita relacionada con el Fondo del Seguro del Estado. Es responsabilidad del empleado traer evidencia del día y la hora de dicha cita.

## ARTICULO XXXVIII LICENCIAS CON SUELDO

Firmado el 19 de abril de 2011

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

### **Sección 1 Licencia con Fines Judiciales.**

**Inciso 1-1** Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que sea citado para comparecer ante un Tribunal de Justicia, fiscalía o cualquier foro cuasi-judicial, incluyendo los organismos administrativos de una agencia gubernamental para comparecer como testigo, jurado o perito en un caso criminal tendrá derecho a disfrutar de esta licencia por el tiempo que estuviere ausente del trabajo con motivo de tales citaciones. En caso de recibir una citación para jurado, el empleado deberá informarlo al Tribunal para que proceda de acuerdo al derecho aplicable. De no ser excusado se procederá con licencia judicial con paga por el tiempo que preste servicio.

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

**Inciso 1-3** No tendrán derecho a esta licencia los empleados que sean citados para comparecer como acusados o como parte interesada ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscal u organismo administrativo gubernamental. Por parte interesada se entenderá la situación en que comparecen en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, tales como demandado o demandante en una acción civil, peticionario o interventor en una acción civil o administrativa. A estos empleados se les descontará de su tiempo compensatorio o con su licencia de vacaciones en el tiempo que estoviesen ausentes de su trabajo con motivo de tales citaciones.

- Inciso 1-4 Aquellos empleados que sirvan como jurado no tendrán que reembolsarle a la Agencia el pago que recibirá por los servicios de jurado, ni se le reducirá el importe de la misma del sueldo que devenga en la Agencia.
- Inciso 1-5 El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia con fines judiciales. La misma se le acreditará una vez se reinstale y presente la evidencia correspondiente sobre los días que estuvo en licencia judicial.

## **Sección 2 Licencia para Fines Fúnebres.**

- Inciso 2-1 La Agencia concederá a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio una licencia funeral de tres (3) días laborables, sin cargo a ninguna licencia o descuento de salario y tres (3) días, con cargo a licencias por tiempo compensatorio en primer lugar y a vacaciones acumuladas en segundo lugar o descuento de su salario, a partir de la fecha de fallecimiento de cualquiera de sus padres (biológicos o adoptivos), cónyuges, hermanos, abuelos, hijos (biológicos o adoptivos), o menor bajo su custodia.
- Inciso 2-2 Cuando se notifique la muerte de un familiar cubierto por este artículo, el empleado tendrá la opción de solicitar el tomar su licencia inmediatamente después del fallecimiento o a partir de la fecha en que el cadáver sea entregado a los familiares. El empleado coordinará la toma de esta licencia con su supervisor inmediato.
- Inciso 2-3 En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio tendrá el derecho a utilizar cinco (5) días laborables adicionales, de licencias compensatorias o regulares en este orden, para asistir a los funerales si estos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico.
- Inciso 2-4 El empleado presentará el certificado de defunción correspondiente o evidencia correspondiente, tales como certificación de servicio fúnebre prestado, esquila o tarjeta de la funeraria o algún otro documento que sirva como evidencia.

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

- Inciso 3-1 La Agencia concederá una licencia con paga a todo miembro de la Unidad Apropriada que preste servicios voluntarios a los cuerpos de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Administración de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares.
- Inciso 3-2 Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter a la Agencia lo siguiente:



1) Evidencia oficial de que pertenece a los cuerpos voluntarios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Administración de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares.

2) En el caso en que el empleado no pertenezca a una de las organizaciones mencionadas, pero que por razón de la emergencia se integre a una de ellas en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a la Agencia certificación acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual sirvió.

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

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

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

**Inciso 4-1** La Agencia concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos(as).

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

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

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

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

## **Sección 5 Licencia por Tiempo para Visitar Instituciones Educativas.**

- Inciso 5-1 La Agencia concederá tiempo laborable a los empleados cuando comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos(as) o menores bajo su custodia legal para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar.
- Inciso 5-2 La Agencia concederá a todo empleado miembro de la Unidad Apropiada en coordinación con su supervisor, sin reducción de su paga o de sus balances de licencia, cuatro (4) horas de su jornada de trabajo, al principio y al final durante cada semestre escolar, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, para que comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos(as) o menores bajo su custodia legal, para indagar sobre su conducta, aprovechamiento escolar. De excederse el empleado del término concedido, se adjudicará dicho tiempo a su tiempo compensatorio acumulado, de no tener balance suficiente de su tiempo compensatorio se le descontará de su licencia regular.

- Inciso 5-3 En aquellos casos en que los hijos estén matriculados en Programas de Educación Especial, esta licencia será de cuatro (4) horas laborables adicionales, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, durante cada semestre escolar, e incluirá el acompañar al (los) estudiante (s) a citas relacionadas. De excederse el empleado del término concedido, se adjudicará dicho tiempo a su tiempo compensatorio acumulado, de no tener balance suficiente de su tiempo compensatorio se le descontará de su licencia regular.

- Inciso 5-4 Después de hacer uso de esta licencia, el empleado deberá presentar la evidencia correspondiente que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.

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

## **Sección 6 Licencia con Paga para Donar Sangre.**

- Inciso 6-1 La Agencia reconoce la importancia de la donación de sangre como una aportación social. Mantener abastos de sangre podría ser la diferencia entre la vida y la muerte.
- Inciso 6-2 La Agencia concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropiada, que así lo soliciten, para donar sangre y registrarse como donante potencial de médula ósea.

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

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

### **Sección 7 Licencia para la Representación del País.**

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

Inciso 7-2 La Agencia concederá esta licencia en aquellos casos en que un miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio ostente la representación oficial de Puerto Rico en olimpiadas, convenciones, certámenes y otras actividades similares.

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

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

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

Inciso 7-6 Cuando un miembro de la Unidad Apropriada vaya a disfrutar de la licencia para la representación del país, la Agencia otorgará un periodo de cinco (5) días laborables, de ser necesario para que pueda completar cualquier trabajo pendiente antes del disfrute de su licencia.

### **Sección 8 Licencia Deportiva.**

Inciso 8-1 La licencia deportiva se concederá a todo empleado certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas competentes.

Inciso 8-2 La Agencia reconocerá que los empleados deportistas disfrutarán de una licencia deportiva especial de hasta quince (15) días laborables por año. Estos días serán acumulables, hasta un máximo de treinta (30) días, según dispone la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada.

- Inciso 8-3 Todo empleado para concederle esta licencia, debe presentar a La Agencia, el documento certificado, suscrito por un representante autorizado de una de las federaciones adscritas al Comité Olímpico de Puerto Rico, que le acredite para representar a Puerto Rico, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando.
- Inciso 8-4 Dicha licencia será aprobada por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado.
- Inciso 8-5 Cuando un miembro de la Unidad Apropiada vaya a disfrutar de la licencia deportiva, la Agencia otorgará un periodo de cinco (5) días laborables, de ser necesario para que pueda completar cualquier trabajo pendiente antes del disfrute de su licencia.

### **Sección 9 Licencia para la Renovación de Licencia de Conducir.**

- Inciso 9-1 Todo empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio podrá utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, para renovar su licencia de conducir.
- Inciso 9-2 Para hacer uso de este beneficio, el empleado (a) deberá presentar la evidencia acreditativa de haber estado realizando las gestiones necesarias a su supervisor inmediato.

## ARTICULO XXXIX LICENCIAS SIN SUELDO

Firmado el 19 de abril de 2011

### Sección 1 Licencia Sin Sueldo.

**Inciso 1-1** La licencia sin sueldo podrá concederse a un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el presente Convenio. Para que éste se ausente del trabajo durante cierto y determinado período. Durante esta licencia no hay desvinculación del puesto y el empleado lo conserva hasta su regreso o renuncia.

**Inciso 1-2** La Autoridad Nominadora evaluará la solicitud de obtener licencias sin sueldo a los miembros de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que lo soliciten por escrito.

**Inciso 1-3** Las licencias sin sueldo en general podrán concederse por un espacio de tiempo de un (1) año consecutivo, aprobándose en primera instancia por seis (6) meses y renovándose por los restantes seis (6) meses del año concedido.

**Inciso 1-4** Las licencias sin sueldo se concederán, sin limitarse, para fines: enfermedad, sindicales y educativas. Algunos propósitos, sin limitarnos a éstos, son los siguientes:

- 1) Prestación de servicio en otras agencias del gobierno.
- 2) Para proteger el estatus o derechos de un empleado (reclamación de incapacidad al Sistema de Retiro, mantener tratamiento médico en la Corporación de Fondo de Seguro del Estado, entre otros).
- 3) A la madre, luego del nacimiento de un hijo.
- 4) Para cuidar hijos, menores bajo su custodia o tutela, padres, madres, cónyuges, suegros(a) por razones de impedimentos o enfermedad, o cuando ocurra un alumbramiento y tramitar adopción o crianza.

**Inciso 1-5** Las licencias sin sueldo se extenderán, sin limitarse, considerando prioritario los siguientes casos:

- 1) Mayor capacitación del empleado.
- 2) Protección o mejoramiento de la salud del empleado.
- 3) Necesidad de retener al empleado para beneficio de la Agencia.
- 4) Ayuda a promover un programa de gobierno.
- 5) Cuando continuar prestando servicios en otra agencia redunde en beneficio del interés público.

- 6) Cuando está pendiente una determinación final de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en caso de un accidente ocupacional.
- 7) Cuando está pendiente una determinación final del Sistema de Retiro.
- 8) Para ocupar un cargo público electivo, excepto Asambleístas.
- Inciso 1-6 Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo continuarán acumulando antigüedad durante el período, para los efectos de traslados, ascensos y/o cesantías. El empleado coordinará con el representante de la Agencia el pago por las aportaciones dejadas de pagar al Sistema de Retiro, conforme a las disposiciones de ley.

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

**Sección 3 Licencia por Enfermedad Prolongada.**

- Inciso 3-1 En caso de que un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, el empleado (a) calificará para la cesión de días de licencia de vacaciones acumulada por parte de sus compañeros(as) de trabajo, según lo establecen las leyes vigentes, y lo dispuesto en este Convenio Colectivo en la sección sobre cesión de días de licencia. De persistir la condición luego de agotado el tiempo cedido, la Agencia le podrá conceder hasta un máximo de dieciocho (18) días, conforme al procedimiento descrito en el Artículo de Licencia por Enfermedad. De agotarse estos días concedidos se le concederá una licencia sin paga, previa solicitud a los efectos. Según lo establecido en este Convenio.

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

## ARTICULO XL LICENCIA PARA ESTUDIOS

Firmado el 19 de abril de 2011

### Sección 1 Licencia con Sueldo para Estudios.

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

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

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

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

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

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

- Inciso 1-6** Los empleados en uso de licencia con sueldo para estudios recibirán el sueldo total o parcial, tomando en consideración los costos de los estudios, la situación económica de los empleados y la mejor utilización de los fondos públicos. Además del sueldo que se determina para cada uso, también podrá autorizarse, siguiendo los mismos criterios, el pago del derecho de matrícula (cuotas de construcción y graduación), cuotas de estudios, gastos de viaje, libros y materiales y gastos generales ocasionados al empleado por su condición de estudiante.
- Inciso 1-7** Los empleados a quienes se les concede licencia con sueldo para estudios formalizarán un acuerdo con la Agencia comprometiéndose a servir por el doble del tiempo de los estudios, una vez terminados los mismos. Los beneficiarios de esta licencia cuyos servicios no sean requeridos dentro de un término de seis (6) meses a partir de la fecha de la terminación de los estudios, quedarán relevados de este compromiso; e igualmente quedarán relevados de su obligación si durante el período de servicios por el cual se han comprometido son objeto de una cesantía y no se requieren sus servicios nuevamente dentro de un período de seis (6) meses siguientes a la fecha de la cesantía.
- Inciso 1-8** En caso de que cualquier empleado a quien se le concede licencia para estudios necesite continuar estudios después del período estipulado en el acuerdo entre las partes, deberá notificarlo por escrito al Presidente (a) o su representante autorizado por lo menos con sesenta (60) días de antelación a la terminación del mencionado período e incluirá evidencia que justifique la extensión del contrato. El (la) Presidente (a) o su representante autorizado, si lo creyese conveniente, podrá prorrogar la duración de la licencia mediante notificación que se hará formar parte del contrato.
- Inciso 1-9** Todo cambio de institución o alteración en el programa de estudios autorizados mediante licencia para estudios, estará sujeto a la aprobación del Presidente (a) o su representante autorizado.
- Inciso 1-10** Será responsabilidad de cada empleado a quien se le concede licencia para estudios someter a la Agencia evidencia de su aprovechamiento académico al final de cada período lectivo. Al participar del programa, dicho empleado consiente a que el (la) Presidente (a) o su representante autorizado pueda requerir de la universidad o institución correspondiente informes sobre el programa de estudios, notas, conducta, asistencia y cualquier otra información que estime conveniente con relación al empleado en disfrute de licencia para estudios.



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

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

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

## **Sección 2 Licencia Sin Sueldo para Estudios.**

**Inciso 2-1** Los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio podrán solicitar una licencia sin sueldo para estudios y así posibilitar su mejoramiento profesional, personal o funcional.

**Inciso 2-2** La licencia puede ser de un período de un (1) año prorrogables, sujeto a la discreción de la Autoridad Nominadora.

**Inciso 2-3** Se podrá regresar al servicio antes de vencer la licencia, notificando por escrito el re-ingreso.

**Inciso 2-4** La Agencia estudiará y determinará si procede la concesión de la licencia solicitada. La Agencia le informará al empleado su decisión no más tarde de treinta (30) días calendario antes de la fecha en que se pida se haga efectiva la licencia solicitada.

Inciso 2-5 Todo empleado en disfrute de Licencia Sin Sueldo para Estudios se reintegrará a su puesto y sueldo y sueldo que le corresponda, garantizando los aumentos que se concedan durante el periodo que disfrutó la licencia y presentará evidencia de sus estudios al terminar los mismos.

## ARTICULO XLI LICENCIA MILITAR

Firmado el 19 de abril de 2011

### Sección 1 Entrenamiento Militar.

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

**Inciso 1-2** Al solicitar una licencia militar el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Autoridad.

**Inciso 1-3** El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar. La misma se le acreditará una vez se reinstale.

### Sección 2 Servicio Militar Activo Estatal.

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

**Inciso 2-2** Al solicitar una licencia militar el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Autoridad.

- Inciso 2-3 El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencias con sueldo establecidas en esta sección. La misma se le acreditará una vez el empleado se reinstale.
- Inciso 2-4 Los derechos adquiridos en esta Sección no limitarán todo derecho u obligación establecida en el Código Militar de Puerto Rico y otras leyes aplicables.

### **Sección 3 Servicio Militar Activo Federal.**

- Inciso 3-1 A los empleados miembros de las Fuerzas Armadas que reciban orden para prestar servicio militar activo se les concederá licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del empleado se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones o tiempo compensatorio que tenga acumulado. En este caso, el empleado hará la solicitud correspondiente.
- Inciso 3-2 El servicio militar activo federal podrá extenderse por un período de cuatro (4) años y hasta cinco (5) años, siempre y cuando éste sea requerido oficialmente por la División del Ejército y no por el empleado.
- Inciso 3-3 En caso que el servicio militar activo sea provocado por declaración de guerra o de emergencia se podrá utilizar el remanente de los treinta (30) días con paga que se otorga anualmente para adiestramiento militar de la Guardia Nacional o Reserva, para acreditarlos a las ausencias iniciales, siempre y cuando, permanezca en un campamento militar en Puerto Rico, conforme a lo dispuesto por la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico según establezca la Orden Ejecutiva. Mientras esté disfrutando de este remanente el empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad. La misma se le acreditará una vez se reinstale.
- Inciso 3-4 Al solicitar una licencia militar el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Autoridad.
- Inciso 3-5 Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar luego de haber finalizado el período de cinco (5) años, se entenderá que renuncia a su derecho a licencia sin sueldo y se declarará el puesto vacante. El empleado notificará a la Agencia cualquier cambio en su situación no más tarde de transcurridos quince (15) días de la fecha de vencimiento de la licencia concedida. Durante dicha licencia sin sueldo, el empleado no acumulará licencia por vacaciones ni de enfermedad.

**Inciso 3-6**

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

## ARTICULO XLII LICENCIA POR ENFERMEDAD

Firmado el 4 de mayo de 2011

- Sección 1** Todos los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) días por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia por enfermedad de forma proporcional al número de horas al que presten servicio regularmente.
- Sección 2** La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cada año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.
- Sección 3** Los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo de noventa (90) días acumulados al 31 de diciembre de dicho año, según la ley aplicable. El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado no más tarde del 31 de marzo de cada año.

### **Sección 4** La Licencia por Enfermedad se utilizará:

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

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

- 1) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos(as).
- 2) Gestiones por enfermedad de personas de edad avanzada o con impedimentos del núcleo familiar, entendiéndose cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.
- 3) La primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querrelante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género será con cargo a licencia de enfermedad. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia. Cualquier otra comparecencia a los foros antes mencionados, será sin cargo a ninguna licencia,

siempre y cuando emita una certificación de asistencia de la Agencia que aplique.

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

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

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

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

**Sección 7** Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se encuentra utilizando su licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando, se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia autorizada.

**Sección 8** La Agencia podrá anticipar la licencia por enfermedad a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que lo solicite presentando justificación y haya trabajado para la agencia por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, siempre y cuando, se tenga la certeza de que el empleado regresará a sus labores al concluir su licencia. La licencia anticipada tan solo podrá ser concedida después de haberse agotado la licencia por enfermedad acumulada y la licencia regular. La solicitud se hará por escrito y se acompañará junto a la evidencia médica que justifique su solicitud. De continuar enfermo y no tener balance disponible se le podrá conceder licencia sin sueldo.

### **Sección 9**

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

### **Sección 10**

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

### **Sección 11 Licencia para Padres con Hijos con Impedimentos Físicos y/o Mentales.**

Inciso 11-1 La Agencia autorizará al padre o a la madre de niños con impedimentos a permanecer junto a estos cuando los mismos sean hospitalizados y/o tengan citas médicas o tratamientos. El padre o la madre deberán someter evidencia de hospitalización y duración de la misma. La Agencia autorizará que los días que tome el empleado para cuidar a su hijo(a) enfermo(a), y/o tengan citas médicas o tratamientos le sean descontados de su licencia por enfermedad.



## ARTICULO XLIII LICENCIA DE MATERNIDAD

Firmado el 25 de abril de 2011

- Sección 1** La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-parto a que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor de edad preescolar, entendiéndose un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, de conformidad con la legislación aplicable.
- Sección 2** Esta licencia no estará disponible para aquellas empleadas que se encuentren disfrutando la licencia sin sueldo. Así mismo, cualquier otra licencia con paga cesará al momento de la empleada acogerse a la licencia por maternidad.
- Sección 3** Toda empleada tendrá derecho a un período de descanso de doce (12) semanas. La empleada podrá solicitar tiempo adicional con cargo a su licencia a vacaciones o tiempo compensatorio, posterior a su licencia de maternidad. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y cuidado del menor.
- El alumbramiento es un acto donde una criatura es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante un procedimiento quirúrgico-obstétrico. El alumbramiento es, además, cualquier parto prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufra la madre en cualquier momento durante el embarazo.
- Sección 4** Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.
- Sección 5** La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso post-parto. Siempre y cuando, la empleada someta certificación médica a los efectos de que está habilitada para trabajar.
- Sección 6** De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-parto por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

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

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

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

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

**Sección 11** La Agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con un (1) mes de anticipación.

**Sección 12** La Agencia podrá conceder a petición de la empleada, una licencia sin sueldo que no exceda de seis (6) meses a partir de la autorización de la licencia.

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

**Sección 14** Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones de riesgos para dicho estado, conforme a recomendación médica.

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

**Sección 16** La empleada que adopte un menor de seis (6) años en adelante tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de cuarenta y cinco (45) días. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba el menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

## **Sección 17 Licencia para Madres Lactantes.**

**Inciso 17-1** La Agencia le concederá una licencia de lactancia de manera que la empleada pueda extraerse y conservar la leche para uso de su bebé. La Agencia, proveerá un espacio destinado para este propósito, el cual estará equipado con una mesa, silla y nevera. Además, la Agencia establecerá un control de acceso al espacio destinado para la extracción de leche maternal con el propósito de que solo las madres lactantes y representantes autorizadas por la Agencia, tenga acceso a dicho espacio.

**Inciso 17-2** La Agencia otorgará sesenta (60) minutos diarios o dos (2) períodos de treinta (30) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres que laboran a tiempo completo, para lactar o extraerse la leche materna, por un período máximo de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

**Inciso 17-3** Esto aplica a los casos en que la empleada utilice el lugar habilitado para extraerse la leche materna.

**Inciso 17-4** Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar a la Agencia, una certificación médica, durante el período correspondiente al cuarto (4) y octavo (8) mes de edad del infante, donde se acredite que está lactando a su bebé.

## ARTICULO XLIV LICENCIA POR PATERNIDAD

Firmado el 18 de agosto de 2011

- Sección 1** La licencia por paternidad comprenderá el período de cinco (5) días laborables con paga, sin cargo a ninguna licencia, para atender a su esposa durante el alumbramiento de un hijo(a), proceso de registro, así como para atender a un hijo recién nacido o recién adoptado.
- Sección 2** Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación de un formulario creado por la Agencia para tales fines, el cual contendrá la firma de la madre del menor.
- Sección 3** La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencias de vacaciones o licencias por enfermedad.
- Sección 4** El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la brevedad posible someterá la certificación correspondiente.
- Sección 5** Aquel empleado que individualmente adopte a un menor de edad pre-escolar, enténdase 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 de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de ocho (8) semanas, a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito y la certificación correspondiente que establezca la Agencia.
- Sección 6** En el caso que el empleado adopte una menor de seis (6) años en adelante tendrá derecho a licencia de paternidad por un término de (20) días laborables.
- Sección 7** Durante el periodo de licencia de paternidad el empleado devengará la totalidad de su sueldo.

## ARTICULO XLV LICENCIA REGULAR DE VACACIONES

Firmado el 4 de mayo de 2011

### **Sección 1** Definición.

La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado de un modo temporal de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso en beneficio de la salud, porque las jornadas de trabajo regulares pueden llegar a producir fatiga mental y física que quebrantan el vigor del organismo y lo exponen a dolencias y enfermedades.

Todos los empleados de la Agencia acumularán dos y medio (2 ½) días de licencia de vacaciones por cada mes de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas al que presten servicio regularmente.

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

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

**Sección 4** Como norma, los empleados que tengan acumulada licencia de vacaciones en exceso de sesenta (60) días, vendrán obligados a agotar dicho exceso antes del 30 de junio del año subsiguiente. El(los) Director (es) y Supervisor (es) junto al empleado son responsables de determinar la fecha y forma que se utilizará dicho exceso. Para ello, tomarán en consideración tanto las necesidades del empleado como las de la Agencia.

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

**Sección 6** La Agencia formulará un plan de vacaciones, por cada año natural, en coordinación con los supervisores y empleados, que establezca el período dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones, en la forma más compatible con las necesidades del servicio. Dicho plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero (1) de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al Plan. En aquellos casos que el empleado necesite de licencia fuera de este período someterá su solicitud al supervisor inmediato y/o director de la división que corresponda con diez (10) días de antelación, para la evaluación y aprobación de dicha solicitud conforme a las necesidades del servicio.

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

**Sección 8** Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo se encuentra utilizando su licencia regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.

**Sección 9** Cuando concurren circunstancias especiales y se hayan agotado las vacaciones regulares y exista una razonable posibilidad de que habrán de reintegrarse a su trabajo, la Agencia podrá adelantar licencia de vacaciones hasta un máximo de treinta (30) días laborables a los empleados de la Agencia que hubiesen prestado servicios por más de un (1) año.

**Sección 10** La solicitud de licencia de vacaciones adelantadas debe presentarse con quince (15) días de anticipación a su disfrute. La Agencia le certificará al empleado la solicitud de licencia con no menos de cinco (5) días laborables con antelación al disfrute de las mismas.

**Sección 11** Si hay dos (2) o más empleados de la Unidad Apropiada que tienen intereses en conflicto con relación a la fecha para tomar vacaciones y no se pudiese conceder simultáneamente la licencia a todos, se reunirán el supervisor, el delegado de la Unión o representante y los trabajadores afectados para tratar de llegar a un acuerdo. En estos casos se concederán las vacaciones tomando en cuenta la antigüedad y necesidad de servicio como criterios durante el primer año y se alternarán en los años subsiguientes.

**Sección 12** 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 de enfermedad. En este caso, el empleado debe radicar la solicitud por escrito, con evidencia médica, para que 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 13** En el caso de que un empleado necesite realizar una gestión personal, privada o de emergencia, dicha ausencia se podrá cargar a sus vacaciones regulares acumuladas.

**Sección 14** En el caso de que un empleado sea reclutado por otra agencia del gobierno, la Agencia, transferirá las vacaciones acumuladas a dicha agencia, siempre que la ley lo permita.

**Sección 15** Cualquier empleado a quien se hubiese adelantado licencia de vacaciones y se separe del servicio por cualquier causa, antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia adelantada, vendrá obligado a reembolsar al gobierno cualquier suma de dinero que quedase al descubierto por concepto de la licencia anticipada.

**Sección 16** Cuando se autorice el disfrute de licencia de vacaciones acumuladas o anticipadas a un empleado, la Agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que el empleado lo solicite con un mes de antelación. Tal solicitud deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia.

**Sección 17** En caso de que un empleado de la Unidad Apropiada cese o se retire de la Agencia, por cualquier causa o involuntariamente, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones regulares acumulada hasta un máximo de sesenta (60) días, hasta el momento de la separación en el servicio, se pagará en un pago global como parte de la liquidación final.

**Sección 18** En caso de muerte del empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos, según conste en la correspondiente Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por Tribunal competente. Cuando los herederos del empleado no reclamen la liquidación mediante la presentación de dicha Resolución dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del empleado, la Agencia, procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.

**Sección 19** La Agencia le informará el balance de vacaciones acumuladas a todos los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio cada tres (3) meses. Este deberá ser entregado no más tarde del 30 de abril, 30 de julio, 30 de octubre y el 30 de enero de cada año. Cualquier petición de revisión por parte del empleado deberá hacerse por escrito en un término de cinco (5) días laborables ante el Director de la Oficina de Recursos Humanos. Este a su vez, tendrá diez (10) días laborables para contestar la petición. Si el empleado no está conforme, podrá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio.

**Sección 20 Cesión de Licencia Acumulada** -Uno o más empleados podrán ceder, excepcionalmente, a otro empleado que tenga una situación de emergencia que le imposibilite asistir al trabajo y haya agotado sus balances de licencias, hasta un máximo de cinco (5) días al mes de la licencia regular de vacaciones acumuladas, y el número de días a cederse no excederá de quince (15) días al año.

Inciso 20-1 Se considerará "emergencia" una enfermedad grave o Terminal, un accidente que conlleve hospitalización prolongada o que requiera tratamiento bajo la supervisión de un profesional de la salud, de un empleado o de un miembro de su familia inmediata (padres, hijos o cónyuge).

Inciso 20-2 El empleado que solicite este beneficio deberá cumplir con los siguientes requisitos:

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



## ARTICULO XLVI      UNIFORMES/ VESTIMENTA

Firmado el 13 de abril de 2011

**Sección 1** Las normas de vestimentas existentes en la Agencia formarán parte de este Convenio. Antes de ser enmendadas las mismas serán discutidas con la Unión.

**Sección 2** Cuando la Agencia requiera el uso de uniformes para un puesto o clasificación, le proveerá dicho uniforme, libre de costo para el empleado, al menos una (1) vez al año.

**Sección 3** Todo uniforme que se deteriore, rompa o se mutile mientras se realizan labores para la Agencia, será reemplazado sin costo alguno en un término no mayor de sesenta (60) días calendarios por la Agencia.

## ARTICULO XLVII BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

Firmado el 13 de abril de 2011

### **Sección 1**

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

### **Sección 2**

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

**ARTICULO XLVIII PAGO POR LABOR INTERINA**

Firmado el 13 de abril de 2011

**Sección 1** Cuando a un empleado se le requiera realizar funciones de supervisor o administrador, tendrá derecho a recibir un diferencial en sueldo equivalente al menos un (1) paso en la escala salarial del empleado o cien (\$100.00) dólares mensuales, el que sea mayor. La persona designada para realizar la labor interina deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto que ocupará interinamente.

**Sección 2** La Agencia compensará la función interina, si el empleado se ha desempeñado en dicha posición por un término ininterrumpido de treinta (30) días calendario o más.

**Sección 3** Una vez el empleado deje de efectuar labor interina se le descontará el pago de la cantidad asignada por dicha labor. El pago de la labor interina se efectuará no más tarde de treinta (30) días calendario, conforme a lo establecido por ley.

**Sección 4** Aquellos empleados que hayan participado realizando labor interina se les convalidará el tiempo durante el que hayan realizado la misma como parte de la evaluación de los requisitos de preparación y experiencia, a los fines de que puedan competir para puestos similares en ascenso.

## ARTICULO XLIX      COMITÉ OBRERO PATRONAL (NUEVO)

Firmado el 25 de abril de 2011

Tomando en consideración la política pública de esta Agencia y su importancia para la paz laboral, salarios adecuados y sobre todo la seguridad de sus empleados a través de una negociación colectiva efectiva y que las relaciones entre patronos y empleados sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias, se creará un comité obrero patronal.

**Sección 1** Se creará un comité obrero patronal que atenderá los asuntos relacionados con el centro de trabajo.

**Sección 2** La organización y operación del comité estarán sujetos a las siguientes normas:

- a) El comité estará compuesto por el representante del jefe de agencia que éste designe y los representantes de la correspondiente organización sindical.
- b) Este comité estará compuesto por un total de seis personas: tres (3) por parte de la Unión y tres (3) representantes de la Agencia.
- c) Presidirá el comité concurrentemente uno de los representantes de la Agencia y uno de los representantes de la organización sindical.
- d) las decisiones del comité se tomarán por consenso.

**Sección 3** Este comité se reunirá cada mes.

**Sección 4** El comité discutirá y hará recomendaciones al jefe de la Agencia en torno a asuntos tales como, pero sin limitar, seguridad de los empleados, estrategia para suplir las necesidades de los adiestramientos de los empleados, implantación de medidas dirigidas a aumentar la efectividad, eficiencia y economía en funcionamiento de la Agencia y cualquier otro asunto que sea de mutuo interés para las partes.

**Sección 5** Las decisiones del comité tendrán el carácter de recomendaciones dirigidas a la discreción administrativa del jefe de la Agencia.

**Sección 6** Este comité deberá estar constituido no más tarde de un mes de la puesta en vigor de este convenio.

**ARTICULO 1 PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO (PAE) (NUEVO)**

Firmado el 25 de abril de 2011

**Sección 1** Los empleados dentro de la Unidad Apropriada, tienen derecho a acogerse a un Programa (PAE). La Agencia se compromete a crear y ofrecer dicho programa de conformidad con los requerimientos de la ley.

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

**Sección 3** El empleado podrá hacer uso de (PAE) de manera voluntaria o cuando un supervisor inmediato lo refiera de conformidad con la ley. De estarse beneficiándose de tratamiento, ésta ausencia no le afectara al miembro de la unidad apropiada al momento de la evaluación.

**Sección 4** La Agencia se compromete a defender el presupuesto correspondiente para implantar el programa de ayuda al empleado. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa y que el cumplimiento con lo aquí pactado dependerá de ésta.

ARTICULO LI      EMERGENCIA DECLARADAS (NUEVO)

Firmado el 18 de mayo de 2011

- Sección 1** Se define como desastre: cualquier emergencia declarada exclusivamente por el gobernador (a), por el Secretario de Estado, Alcalde del municipio afectado o por la autoridad denominadora y que esté relacionada con trombas marinas, tormentas, huracanes, terremoto, temblor de tierra, deslizamiento, inundaciones, incendio u otro evento natural que ocasionen daño a la comunidad.
- Sección 2** En casos de desastre natural debidamente declarado por los componentes de la sección que antecede. Donde el miembro de la unidad apropiada se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o haber sufrido daño severo; Y/o el empleado no haya podido llegar hasta el trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar; el tiempo que el empleado invierta remediando su emergencia, será libre con paga hasta un máximo de tres (3) días laborables. El empleado deberá presentar evidencia documental de la Oficina Estatal Para el Manejo de Emergencias ó la Oficina Municipal Para el Manejo de Emergencias, la Policía de Puerto Rico, el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico o de la Administración Federal para el Manejo de Emergencia (FEMA, por sus siglas en ingles), según aplique.
- Sección 3** El tiempo libre solicitado no será considerado en forma negativa al momento de la evaluación del empleado.
- Sección 4** Cualquier empleado que entienda que se le negó la solicitud injustamente podrá acudir al procedimiento de quejas y agravio establecido por este convenio.

ARTICULO LII MANEJO DE CASOS (NUEVO)

Firmado el 1 de junio de 2011

**Sección 1** Se establecerá un calendario para la citación de vistas correspondientes a las personas bajo el privilegio de libertad bajo palabra, tales como las vistas de seguimiento, enmienda al mandato, investigación y aquellas relacionadas al proceso de revocación, entre otras. Estas vistas se celebrarán todos los martes y jueves, y las mismas no excederán de doce (12) vistas por día, tomando en consideración el cumplimiento de los términos.

**Sección 2** Se establecerá un calendario para la citación de vistas de consideración para libertad bajo palabra. Estas vistas se celebrarán todos los lunes, miércoles y viernes, distribuyéndose proporcionalmente la citación de las vistas en los días antes indicados, y las mismas no excederán de cuarenta y cinco (45) vistas por día.

**Sección 3** No obstante lo dispuesto en la Sección uno (1) y dos (2) de este Artículo, y a manera de excepción, se podrán celebrar vistas fuera de calendario, tomando en consideración la naturaleza excepcional del caso y el cumplimiento de los términos.

**Sección 4** La distribución del trabajo de los Oficiales Examinadores será equitativo velando por una justa asignación del mismo, tomando en consideración las necesidades operacionales y las prerrogativas gerenciales. Se entregará a los Oficiales Examinadores las estadísticas de distribución de trabajo dos (2) veces al año.

**Sección 5** Cuando un Oficial Examinador solicite el disfrute del periodo de vacaciones regulares, éste deberá trabajar todos los casos designados, previo al disfrute del mismo. La Agencia otorgará al Oficial Examinador un periodo de cinco (5) días laborables para que éste pueda completar el trabajo pendiente antes del disfrute de su licencia, disponiéndose que en este periodo no se asignará trabajo adicional que pueda retrasar el disfrute de la licencia. Deberá trabajar todos los casos asignados, emitiendo el correspondiente informe previo al disfrute de la licencia.

**Sección 6** El supervisor del área podrá asignar parte del trabajo atrasado a cualquier Oficial Examinador que esté al día en su trabajo y que voluntariamente se ofrezca para trabajarlos. A los Oficiales Examinadores que así colaboren, el supervisor podrá concederles tiempo administrativo, cuyo disfrute será coordinado por el supervisor en conjunto con el Oficial Examinador.

**ARTICULO LIII DESPOJO DE FUNCIONES (NUEVO)**

Firmado el 1 de junio de 2011

**Sección 1** Despojo de funciones se considerará una privación de las funciones esenciales del puesto de un empleado de la Unidad Apropriada.

**Sección 2** No se podrá despojar de sus tareas a los empleados:

- a) Con el propósito que el empleado se quede sin funciones
- b) Por asuntos disciplinarios o por capricho
- c) Por discrimen de cualquier causa
- d) Para subcontratar tareas
- e) Por causas ajenas al servicio público

**Sección 3** Cualquier empleado que entienda que ha sido despojado de sus funciones podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este convenio.



**ARTICULO LIV      COMPENSACIÓN POR PLAZAS**

Firmado el 4 de mayo de 2011

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

**ARTICULO LV DERECHO A MINUTAS DE REUNIONES  
Y DOCUMENTACIÓN REQUERIDA**

Firmado el 13 de abril de 2011

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

## ARTICULO LVI DISPOSICIONES GENERALES

Firmado el 18 de mayo de 2011

- Sección 1** La Agencia enviará simultáneamente a los Delegados copia fiel y exacta de todo documento escrito o electrónico (circulares, órdenes generales, órdenes administrativas, entre otras) que sean emitidas por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado dirigido al personal perteneciente a la Unidad Apropiada, específicamente aquellas que afecten los salarios y las condiciones de trabajo.
- Sección 2** De ocurrir que un empleado miembro de la Unidad Apropiada vaya a ser eliminado del sistema de depósito directo o transferencia electrónica, esta acción debe de ser notificada al empleado en un periodo de antelación de diez (10) días laborables.
- Sección 3** De ser necesaria la deducción del salario del empleado por falta de balance, se le notificará al empleado mediante carta la fecha, en la cual se efectuará el descuento. El tiempo de reglamentación que tiene el empleado de no estar conforme con el contenido de dicha carta. Del empleado impugnar el documento, el descuento no procederá hasta tanto concluya el proceso de reclamación hasta un periodo máximo del paso dos (2) del procedimiento de Quejas y Agravios.
- Sección 4** La Agencia estableció las Normas Internas Sobre Jornada de Trabajo y Asistencia el 27 de octubre de 2010. Estas normas formarán parte de este convenio excepto que de existir discrepancia entre las normas y el convenio prevalecerá lo que sea más beneficioso para el empleado.
- Sección 5** En el caso que se solicitara un certificado médico para la concesión de licencia sin sueldo, acomodo razonable o cesión de licencia se deberá indicar el periodo de descanso y el diagnóstico. Será discrecional del médico establecer diagnóstico mediante código.
- Sección 6** La Agencia estableció el Reglamento para la Administración de Recursos Humanos de la Junta de Libertad Bajo Palabra del 18 de noviembre del 2008. Este Reglamento formará parte de éste convenio excepto que de existir discrepancia entre el Reglamento y el convenio prevalecerá lo que sea más beneficioso para el empleado.
- Sección 7** La Agencia concederá el día de juegos de los hijos del empleado con cargo a su licencia de vacaciones o al tiempo compensatorio acumulado, según escoja el empleado. Deberá solicitarlo y acordarlo con el supervisor inmediato con no menos de cinco (5) días de antelación. Dicha solicitud será concedida salvo que exista una necesidad apremiante de servicio que justifique la denegación de dicha petición. En caso de que el empleado no cuente con balance de licencia regular o tiempo compensatorio, el tiempo utilizado será descontado de su salario.

**Sección 8** De serle requerido al personal que está excluido de compensar a realizar tareas fuera de su horario regular de trabajo por su supervisor, tendrá derecho a compensar tiempo igual de acuerdo con su supervisor y sin que se afecten los servicios del área de trabajo. El disfrute se registrará conforme a las Normas Internas Sobre Jornada de Trabajo y Asistencia el 27 de octubre de 2010.

**Sección 9** Cuando un miembro de la Unidad Apropiada vaya a disfrutar de su periodo de vacaciones regulares, la Agencia otorgará un periodo de cinco (5) días laborables, de ser necesario para que pueda completar cualquier trabajo pendiente antes del disfrute de su licencia.

**Sección 10** Se celebrará por parte de la Unión el Día del Unionado, el cual será el último viernes de cada mes y La Agencia permitirá que el miembro de la Unidad Apropiada pueda asistir a su lugar de trabajo en mahones y con el polo representativo de la Local 3584 sin ningún tipo de pago a la Agencia.

**ARTICULO LVII      SALVEDAD**

**Firmado el 25 de abril de 2011**

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

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

**ARTICULO LVIII PATRONO SUCESOR**

Firmado el 25 de abril de 2011

**Sección 1** La Agencia no realizará acuerdo alguno que implique el advenimiento de un patrono sucesor sin antes acordar con este que habrá de reconocer al representante exclusivo vigente con todas las prerrogativas y derechos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico y el presente Convenio Colectivo.

## ARTICULO LIX      BONIFICACIONES

Firmado el 14 de diciembre de 2011

### Sección 1      Bonificación especial

Inciso 1-1      De identificarse fondos hasta un máximo de \$10,000.00 dólares, productos de economías que se generen en la Agencia, los mismos se distribuirán mediante una bonificación especial para los empleados de la unidad apropiada pagaderos no más tarde del 30 de junio de 2013 y 30 de junio de 2014.

### Sección 2      Bonificación Especial Primer Año de Convenio.

Inciso 2-1      Se otorgará la cantidad de ochocientos setenta y cinco dólares **(\$875.00)** a todos los miembros de la unidad apropiada por la firma del presente convenio colectivo. El mismo será pagadero no más tarde del **31 de enero de 2012.**

### Sección 3      Bonificación Especial.

Inciso 2-2      Ratificación de Convenio se otorgará la cantidad de trescientos cincuenta dólares **(\$350.00)** a todos los miembros de la unidad apropiada. El mismo será pagadero no más tarde del **30 de marzo de 2012.**

Inciso 3-1      Se otorgará la cantidad de trescientos dólares **(\$300.00)** a todos los miembros de la Unidad Apropiada. El mismo será pagadero no más tarde del **16 de agosto de 2012.**

### Sección 4      Bono de Verano

Inciso 4-1      La Agencia concederá un Bono de Verano de trescientos dólares **(\$300.00)** el cual será pagadero no más tarde del **30 de junio de 2012.**

**Sección 5**      La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente a cada año que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar los aumentos y beneficios aquí pactados. La Agencia someterá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dicho aumento será efectivo al momento de que el mismo sea aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmado como parte del presupuesto por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

### **Sección 6**

Si la Asamblea Legislativa o por Orden Ejecutiva o por Ley se aprueba un aumento salarial en ó antes de que ocurra la Sección 1 , para los Empleados Públicos, el mismo se otorgará a los miembros de la Unidad Apropiada conforme a la Legislación que se apruebe a esos efectos, atendiendo al proceso de asignación y distribución del Fondo General. De aprobarse algún aumento menor a lo establecido en la Sección 1 de este Artículo, la Agencia cubrirá la cantidad que falte hasta llegar a lo acordado en este Convenio. Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico aumenta las asignaciones del Fondo General a la Agencia, de manera que los aumentos aquí acordados para cada uno de los años de vigencia del convenio puedan ser aumentados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos.

### **Sección 7**

La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Estado Libre Asociado, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.

### **Sección 8**

Si en el ejercicio de su facultad constitucional, la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada a salarios para que la Agencia cumpla con los aumentos salariales acordados, tanto La Unión como la Agencia se reunirán una (1) semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura, para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con los aumentos pactados por no haber sido asignados del Fondo General. Las partes de no llegar a un acuerdo, someterán el asunto en controversia al procedimiento de arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público.

### **Sección 9**

Si por legislación o por orden ejecutiva del Gobernador se dispone alguna bonificación especial o bono de verano para los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios colectivos en virtud de la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las contenidas en las secciones 1, 2, 3 y 4 de este artículo, la aportación se aumentará hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación o decreto.



**ARTICULO LX      PLAN MÉDICO**

Firmado el 14 de diciembre de 2011

**Sección 1** Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Agencia hará el siguiente aumento a la aportación existente a la firma de este Convenio para cubrir el costo del plan médico:

- a      16 de agosto de 2012 a 30 de Junio de 2013  
**veinte dólares (\$20.00)**
- b.     1 de Julio 2013 a 30 de Junio de 2014  
**veinte dólares (\$20.00)**
- c.     1 de julio de 2014 a 30 de julio de 2015  
**veinte dólares (\$20.00)**

**Sección 2** La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente a cada año que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar los aumentos y beneficios aquí pactados. La Agencia someterá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia Y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dicho aumento será efectivo al momento de que el mismo sea aprobado y asignado por la Asamblea Legislativo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmado como parte del presupuesto por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

**Sección 3** Si la Asamblea Legislativa o por Orden Ejecutiva o por Ley se aprueba un aumento salarial en ó antes de que ocurra la Sección 1, para los Empleados Públicos, el mismo se otorgará a los miembros de la Unidad Apropriada conforme a la Legislación que se apruebe a esos efectos, atendiendo al proceso de asignación y distribución del Fondo General. De aprobarse algún aumento menor a lo establecido en la Sección 1 de este Artículo, la Agencia cubrirá la cantidad que falte hasta llegar a lo acordado en este Convenio. Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico aumenta las asignaciones del Fondo General a la Agencia, de manera que los aumentos aquí acordados para cada uno de los años de vigencia del convenio puedan ser aumentados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se aprueba a esos efectos.

#### **Sección 4**

La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Estado Libre Asociado, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.

#### **Sección 5**

Si en el ejercicio de su facultad constitucional, la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada a salarios para que la Agencia cumpla con los aumentos salariales acordados, tanto La Unión como la Agencia se reunirán una (1) semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura, para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con los aumentos pactados por no haber sido asignados del Fondo General. Las partes de no llegar a un acuerdo, someterán el asunto en controversia al procedimiento de arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público.

#### **Sección 6**

Si por legislación o por orden ejecutiva del gobernador se disponen aumentos a la aportación del plan médico para los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios colectivos en virtud de la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las contenidas en la sección 1 de este artículo, la aportación se aumentará hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación o decreto.

## ARTICULO LXI BONO DE NAVIDAD

Firmado el 14 de diciembre de 2011

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

- a Cien dólares (**(\$100.00)**) de aumento al Bono de Navidad existentes para diciembre del 2013.
- b Cien dólares (**(\$100.00)**) de aumento al Bono de Navidad existente para diciembre de 2014.

**Sección 2** La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente a cada año que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar los aumentos y beneficios aquí pactados. La Agencia someterá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dicho aumento será efectivo al momento de que el mismo sea aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmado como parte del presupuesto por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

**Sección 3** Si la Asamblea Legislativa o por Orden Ejecutiva o por Ley se aprueba un aumento salarial en ó antes de que ocurra la Sección 1, para los Empleados Públicos, el mismo se otorgará a los miembros de la Unidad Apropriada conforme a la Legislación que se apruebe a esos efectos, atendiendo al proceso de asignación y distribución del Fondo General. De aprobarse algún aumento menor a lo establecido en la Sección 1 de este Artículo, la Agencia cubrirá la cantidad que falte hasta llegar a lo acordado en este Convenio. Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico aumenta las asignaciones del Fondo General a la Agencia, de manera que los aumentos aquí acordados para cada uno de los años de vigencia del convenio puedan ser aumentados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se aprueba a esos efectos.

**Sección 4** La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Estado Libre Asociado, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.

### **Sección 5**

Si en el ejercicio de su facultad constitucional, la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada a salarios para que la Agencia cumpla con los aumentos salariales acordados, tanto La Unión como la Agencia se reunirán una (1) semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura, para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con los aumentos pactados por no haber sido asignados del Fondo General. Las partes de no llegar a un acuerdo, someterán el asunto en controversia al procedimiento de arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público.

### **Sección 6**

Si por legislación o por orden ejecutiva del gobernador se disponen aumentos en el bono de navidad para los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios colectivos en virtud de la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las contenidas en la sección 1 de este artículo, la aportación se aumentará hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación o decreto.

## ARTICULO LXII SALARIOS

Firmado el 14 de diciembre de 2011

**Sección 1** Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Agencia les concederá a los Miembros de la Unidad Apropriada, los aumentos salariales que se indican a continuación:

- a El primer aumento de salario será efectivo el 1 de febrero de 2013 por la cantidad de ciento treinta dólares **(\$130.00)**.
- b El segundo aumento de salario será efectivo el 1 de julio de 2014 por la cantidad de ciento treinta dólares **(\$130.00)**.

**Sección 2** La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente a cada año que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar los aumentos y beneficios aquí pactados. La Agencia someterá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dicho aumento será efectivo al momento de que el mismo sea aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmado como parte del presupuesto por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

**Sección 3** La Unión reconoce el planteamiento de la Agencia de que no cuenta con los recursos económicos necesarios para otorgar aumentos salariales durante los años fiscales 2011-2012, 2012-2013, no obstante, si por legislación, concesión de la Rama Ejecutiva o alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante los años 2011-2012, 2012-2013 se concedieran aumentos salariales a los empleados públicos cubiertos por la Ley Número 45, según enmendada, dichos aumentos serán adjudicados a los miembros de la Unidad Apropriada según lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos.

**Sección 4** Si la Asamblea Legislativa o por Orden Ejecutiva o por Ley se aprueba un aumento salarial en ó antes de que ocurra la Sección 1, para los Empleados Públicos, el mismo se otorgará a los miembros de la Unidad Apropriada conforme a la Legislación que se apruebe a esos efectos, atendiendo al proceso de asignación y distribución del Fondo General. De aprobarse algún aumento menor a lo establecido en la Sección 1 de este Artículo, la Agencia cubrirá la cantidad que falte hasta llegar a lo acordado en este Convenio. Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico aumenta las asignaciones del Fondo General a la Agencia, de manera que los aumentos aquí acordados para cada uno de los años de vigencia del convenio puedan ser aumentados, los mismos se La aumentarán conforme a la legislación que se aprueba a esos efectos.

### **Sección 5**

Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Estado Libre Asociado, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.

### **Sección 6**

Si en el ejercicio de su facultad constitucional, la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada a salarios para que la Agencia cumpla con los aumentos salariales acordados, tanto La Unión como la Agencia se reunirán una (1) semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura, para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con los aumentos pactados por no haber sido asignados del Fondo General. Las partes de no llegar a un acuerdo, someterán el asunto en controversia al procedimiento de arbitraje de interés ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público.

### **Sección 7**

Si por legislación o por orden ejecutiva del gobernador se disponen aumentos salariales para los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios colectivos en virtud de la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las contenidas en la sección 1 de este artículos, la aportación se aumentará hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación o decreto.

## **ARTICULO LXIII RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO**

Firmado el 14 de diciembre de 2011

**Sección 1** La Autoridad Nominadora reconocerá los años cotizados en el servicio público a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo una vez la Oficina de Recursos Humanos certifique los años en la Administración de los Sistemas de Retiro. La certificación se hará a base de la Información que se encuentre disponible en los expedientes de personal de la Oficina de Recursos Humanos.

**Sección 2** El reconocimiento se hará cada vez que un empleado cumpla cinco (5) años de servicio público. Es decir, cuando se cumplan cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) años por servicio, así consecutivamente.

**Sección 3** Tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre con paga, sin descontarle de ninguna de sus licencias, a ser programado dentro de un término de quince (15) días a partir de la celebración del tiempo descrito. El empleado podrá señalar el día en consulta con su supervisor inmediato.

**Sección 4** La Agencia se compromete a otorgar una bonificación especial de cuatro cientos dólares \$400.00 al empleado que cumpla veinticinco (25) y treinta (30) años de servicio.

## ARTICULO LXIV CENTRO DE CUIDADO DIURNO (NUEVO)

Firmado el 14 de diciembre de 2011

### Sección 1

La Agencia reconoce la política del Estado Libre Asociado de proteger el desarrollo de nuestros niños, particularmente aquellos de edad pre-escolar, proveyendo las oportunidades y los mecanismos necesarios para su desarrollo físico como mental, según establecida en la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, conocida como "Ley para la Creación de Centro de Cuidado Diurno para Niños en los Departamentos, Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades Públicas del Estado Libre Asociado, según enmendada.

### Sección 2

La Agencia proveerá los servicios de cuidado de niños de edad pre-escolar para los miembros de la unidad apropiada en el área destinada dentro de la planta física o a una distancia razonable del centro de trabajo, o en centros privados debidamente certificados por el Departamento de la Familia.

### Sección 3

Todos los miembros de la unidad apropiada que tengan hijos entre las edades de 0 a 5 años deberán matricular a los menores en el centro de cuidado diurno, si es que el patrono opera sus propios centros de cuidado diurno.

### Sección 4

De la Agencia identificar una partida en el presupuesto de la cual se pueda aportar al centro de cuidado de niños, se procederá a reunir con el comité negociador en **julio de 2013** y en **julio de 2014** para establecer dicha partida.

### Sección 5

La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente a cada año que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar los aumentos y beneficios aquí pactados. La Agencia someterá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dicho aumento será efectivo al momento de que el mismo sea aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmado como parte del presupuesto por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

### Sección 6

La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Estado Libre Asociado, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.



## **Sección 7**

Si por legislación o por orden ejecutiva del Gobernador se dispone un dinero para el centro de cuidado diurno para los hijos de los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios colectivos en virtud de la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las contenidas en la sección 4 de este artículo, la aportación se aumentará hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación o decreto.

## ARTICULO LXV      CAMPAMENTO DE VERANO (NUEVO)

Firmado el 14 de diciembre de 2011

### Sección 1

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

### Sección 2

La Agencia reembolsará ciento veinticinco dólares (\$125.00) por niño en julio de 2013 y en julio de 2014, para un campamento de verano seleccionado por el empleado.

### Sección 3

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

- a) Que el niño tenga doce (12) años de edad o menos.
- b) Certificado de nacimiento del menor.
- c) Presentación de la evidencia de pago.

### Sección 4

La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente a cada año que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar los aumentos y beneficios aquí pactados. La Agencia someterá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dicho aumento será efectivo al momento de que el mismo sea aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmado como parte del presupuesto por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

### Sección 5

La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Estado Libre Asociado, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.

### Sección 6

Si por legislación se dispone un dinero para el campamento de verano para los hijos de los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios colectivos en virtud de la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las contenidas en la sección 2 de este artículo, la aportación se aumentará hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación.

**ARTICULO LXVI      FONDO RECREACIONAL Y EDUCACION INTEGRAL  
(NUEVO)**

Firmado el 14 de diciembre de 2011

**Sección 1** Las partes reconocen la importancia de que los empleados de la Agencia reciban y participen en actividades y proyectos recreacionales y educativas que tengan el objetivo de desarrollar y fomentar mejores relaciones humanas y actividades positivas.

**Sección 2** Con el propósito de fomentar lo establecido en la Sección 1 del presente artículo, se establecerá un comité compuesto por dos (2) empleados que represente a la unión y dos (2) empleados que representen a la Agencia para coordinar estas actividades. Para llevar a cabo las actividades, el comité contará con un fondo anual de quinientos dólares (\$500.00) el cual será solicitado en la petición presupuestaria de la Agencia del año fiscal 2012 al 2013 y la del 2013 al 2014 y la Unión hará una aportación de trescientos dólares (\$300.00) anuales para dicha actividad en los años fiscales antes mencionados.

**ARTICULO LXVII      APORTACION PARA SUFRAGAR GASTOS DE FUNERAL  
(NUEVO)**

Firmado el 14 de diciembre de 2011

**Sección 1**      La Agencia otorgará una cantidad de trescientos dólares (\$300.00) para ayudar a sufragar los gastos funerales de cualquier empleado miembro de la unidad apropiada que muera durante la vigencia del presente convenio colectivo a partir del segundo año de efectividad del mismo.

**Sección 2**      Tan solo podrá solicitar la aportación antes descrita la persona designada por el unionado mediante designación de beneficiario correspondiente. En caso de ausencia de designación de beneficiario mediante formato suplido por la Agencia, tan solo podrán solicitar la cantidad designada, los herederos o el albacea debidamente nombrados o adjudicados por testamento o declaratoria de herederos o carta testamentaria. En este último caso, la Agencia solicitará copia de la declaratoria de herederos y/o testamento en cuestión previo al desembolso.

**Sección 3**      Si por legislación se dispone la otorgación de una ayuda para gastos fúnebres para los empleados públicos que incluyan a los empleados que están cubiertos por convenios colectivos en virtud de la Ley Número 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, en cantidades superiores a las contenidas en la sección 1 de este artículo, la aportación se aumentará hasta la cantidad dispuesta en la referida legislación.

**ARTICULO LXVIII PLAN DE BENEFICIENCIA (NUEVO)**

Firmado el 14 de diciembre de 2011

**Sección 1** A partir del 1 de julio de 2014, la Agencia realizará una contribución de dos dólares (\$2.00) mensuales por cada miembro de la unidad apropiada para el pago de un "Plan de Beneficiencia".

**Sección 2** Este plan de beneficencia va dirigido a fortalecer las áreas de educación y proyectos sociales que correspondan a las necesidades e intereses de los miembros de la unidad apropiada, y que proyecte el desarrollo y fortalecimiento de estas áreas.

**Sección 3** El pago se realizará directamente a la local 3584.

## ARTICULO LIX PLAN DE INCENTIVOS (NUEVO)

Firmado el 16 de agosto de 2011.

Estando consientes de trabajo de primer orden que se desempeñan los empleados de la Junta de Libertad Bajo Palabra día a día sin olvidar que nuestra agencia depende única y exclusivamente de nuestro esfuerzo y dedicación, se crea este Nuevo Plan de Incentivos.

Este Plan está elaborado en algunas áreas para mejoramientos en renglones necesarios para ustedes como empleados y otros renglones como agradecimiento a sus labores diarias.

### **Sección 1 ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

Uno de los aspectos fundamentales para la buena operación de la Agencia es la asistencia y puntualidad. En aras de motivarlos en este renglón todos aquellos empleados que mantengan una asistencia perfecta sin tardanzas por espacio de tres meses serán recompensados con un (1) viernes libre administrativamente. Los trimestrales serán fijos es decir enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre y octubre a diciembre. Por otro lado, si la asistencia y puntualidad se extiende por seis meses, entonces los empleados serán premiados con el viernes y lunes libres del mismo fin de semana. Los semestres a considerarse serán fijos; enero a junio y julio a diciembre. Los días libres se disfrutarán durante el mes siguientes al terminar el trimestre o el semestre, una vez sea certificado por la Oficina de Recursos Humanos.

### **Sección 2 DESEMPEÑO EN EL TRABAJO**

Se quiere premiar específicamente el esfuerzo y la dedicación de los empleados en la realización del mismo.

Empleado del mes al finalizar el mes cada supervisor seleccionara a un empleado de su área las cuales se dividen de la siguiente manera:

- a- Secretaría incluye a Bóveda
- b- Área Administrativa incluye Recursos Humanos, Servicios Generales, Presupuesto y Cómputos.
- c- Oficina de Querrelas- Oficiales Examinadores incluye a Presidencia

### **Sección 3 SEMANAS ESPECIALES**

Durante la semana del Personal Administrativo se le concederá a todo el personal cuatro (4) horas administrativos durante dicha semana dicho disfrute será coordinado con el supervisor del empleado garantizado de esta manera que no se afecten los trabajos que se realizan en dichas áreas, entendiéndose que esta sección incluye a todos los empleados de la unidad apropiada que trabajen en el área de Presidencia, Servicios Administrativos, Secretaría, Bóveda, Recursos Humanos, Presupuesto y Cómputos aunque no sean personal administrativo, excepto los oficiales examinadores.

Durante la Semana del Abogado se le concederá a todos los Oficiales Examinadores cuatro (4) horas administrativas durante dicha semana, dicho disfrute será coordinado con el supervisor del empleado garantizado de esta manera que no se afecte los trabajos que se realicen en el área.

#### **Sección 4 FESTIVIDAD A LOS EMPLEADOS POR SUS AÑOS DE SERVICIOS.**

La agencia realizará las gestiones pertinentes a reconocer el personal por años de servicios cada cinco (5) años. La agencia le entregará al empleado un accesorio distintivo en dicha ocasión.

## ARTICULO LX PROGRAMA DE INCENTIVOS

Firmado el 14 de diciembre de 2011

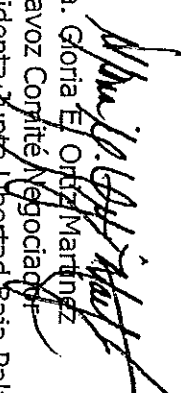
- Sección 1** Se establecerá un Programa para incentivar a los empleados utilizando los criterios de productividad, eficiencia y calidad del trabajo conforme a unas metas organizacionales que serán establecidas por la Agencia, en su totalidad o por las distintas áreas de trabajo. Estas metas serán notificadas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

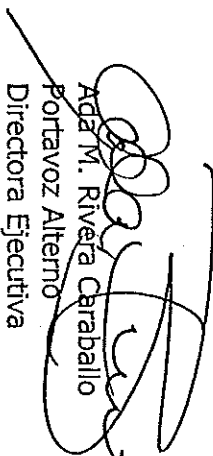


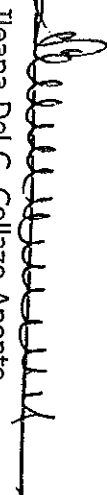
ARTICULO LXI JUNTA DE LIBERTAD BAJO PALABRA  
COMITÉ NEGOCIADOR


Firmado el 21 de diciembre de 2011.

Para reafirmar los acuerdos que de buena fe hemos logrado mediante el proceso de la negociación, estampamos nuestras firmas en el presente Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, el 21 de diciembre de 2011.

  
Leda. Gloria E. Ortiz Martínez  
Portavoz Comité Negociador  
Presidenta Junta Libertad Baja Palabra

  
Ada M. Rivera Caraballo  
Portavoz Alterno  
Directora Ejecutiva

  
Ileana Del C. Collazo Aponte  
Miembro Comité

  
Nilda Solís Morales  
Miembro Comité

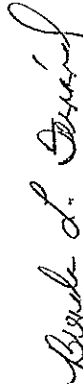
  
Sykia Martínez Malave  
Miembro Comité

ARTICULO LXII      COMITÉ NEGOCIADOR LOCAL 3584 SERVIDORES  
PUBLICOS UNIDOS DE PUERTO RICO, CONCILIO 95/AFSCME

Firmado el 21 de diciembre de 2011.


Para reafirmar los acuerdos que de buena fe hemos logrado mediante el proceso de la negociación, estampamos nuestras firmas en el presente Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, el 21 de diciembre de 2011.

  
Marie J. Díaz Valcárcel  
Portavoz

  
Brenda L. Fernández Santos  
Portavoz Alterno

  
Maruxa Cárdenas Surillo  
Miembro Comité

  
Zaida Sostrés  
Miembro Comité

  
Annette González Pérez  
Presidenta Concilio 95

  
Lcda. Géroveva Valentín Soto  
Directora División Legal

ARTICULO LXIII VIGENCIA

Firmado el 21 de diciembre de 2011.

**Sección 1** Este Convenio tendrá vigencia de tres (3) años a partir de su firma y su ratificación por los integrantes representados de la Unidad Apropriada. La vigencia se inicia a partir del día 21 de diciembre de 2011 hasta el día 21 de diciembre de 2014, ambas fechas incluidas.

**Sección 2** El lunes, 19 de diciembre de 2011, los empleados de la Unidad Apropriada de la Junta de Libertad Bajo Palabra se reunirán en las facilidades de dicha Agencia para ratificar el presente Convenio Colectivo. La Agencia autorizará hasta un máximo de dos (2) horas laborables en la mañana y dos (2) horas laborables en la tarde para reunir dos grupos separados para realizar la discusión y votación correspondiente. La Agencia autoriza la participación del Comité Negociador y dos (2) empleados seleccionados por este para manejar la votación en ambas reuniones. De no ratificarse el Convenio Colectivo, las partes se reunirán nuevamente para continuar la negociación.

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

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

ARTICULO LXIV

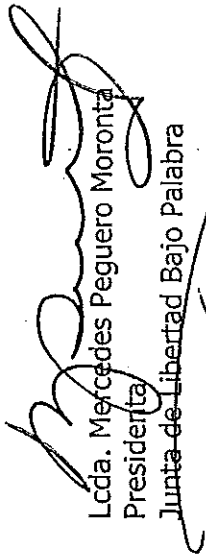
FIRMA DE LOS ACUERDOS DEL CONVENIO COLECTIVO

Firmado el 21 de diciembre de 2011.

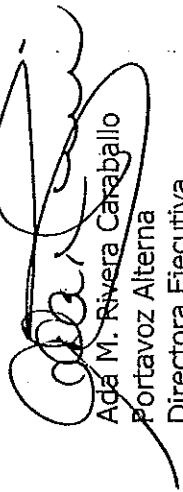
Para reafirmar los acuerdos que de buena fe hemos logrado mediante el proceso de la negociación, estampamos nuestras firmas en el presente Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, el 21 de diciembre de 2011.



Lcdo. Jesús González Cruz  
Secretario  
Departamento de Corrección y Rehabilitación



Lcda. Mercedes Peguero Moronta  
Presidenta  
Junta de Libertad Bajo Palabra



Ada M. Rivera Caraballo  
Portavoz Alterna  
Directora Ejecutiva  
Junta de Libertad Bajo Palabra



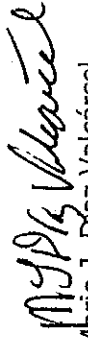
Edgar De Jesús López  
Director Ejecutivo  
Servidores Públicos Unidos



Annette A. González Pérez  
Presidenta Concilio 95  
Servidores Públicos Unidos

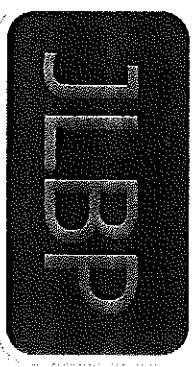


Mariuxa Cárdenas Surillo  
Presidenta  
SPU-JLBP Local 3584



Marie J. Díaz Valcárcel  
Portavoz Comité Negociador  
Local 3584

# ACU en Acción en

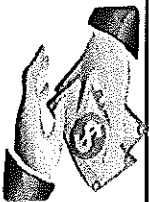


Boletín de ACU en la JLBP Local 3584 – SPU-AFSCME

diciembre 2011

Compañeros trabajadores deseamos informarles que el pasado 14 de diciembre, finalizó el proceso de negociación de nuestro 2do. Convenio Colectivo. El Comité Negociador logró avances significativos en dicho proceso y estamos muy orgullosos del resultado. A continuación un resumen de los artículos más relevantes de nuestro convenio:

## Artículo Salario



**Aumento Salarial - \$130.00 1/febrero/2013**

**Aumento Salarial - \$130.00 1/julio/2014**

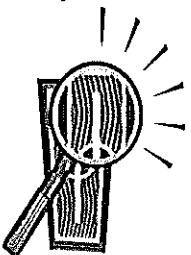
## Bono de Navidad



**\$100.00 – diciembre de 2013.**

**\$100.00 – diciembre de 2014.**

## Bonificación Especial

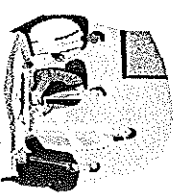


**\$875.00 - 31 de enero de 2012.**

**\$350.00 - 30 de marzo de 2012.**

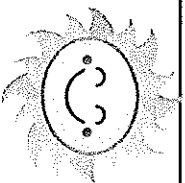
**\$300.00 16 de agosto de 2012.**

## Programa de Incentivos



30 días después de la firma del convenio, las partes se reunirán para determinar bajo que concepto se darán bonificaciones a los miembros de la unidad apropiada y las cantidades. Estas bonificaciones serán dadas en el mes de febrero de cada año bajo este convenio.

## Bono de Verano



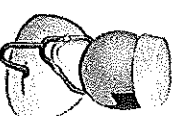
**\$300.00 – 30 de junio de 2012.**

## Plan Médico

**\$20.00 – 16 de agosto de 2012.**

**\$20.00 – 1 de julio de 2013.**

**\$20.00 – 1 de julio de 2014.**

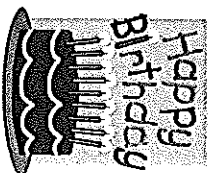


## Artículos Dias Feriados:

El día del cumpleaños será

otorgado libre sin cargo a

ninguna licencia.



## Emergencias Declaradas

En caso de desastre natural donde el miembro de la Unidad Apropiada se haya visto afectado directamente se le concederá un máximo de tres (3) días laborables sin cargo a ninguna licencia.



## Campamento de Verano

La Agencia reembolsará:

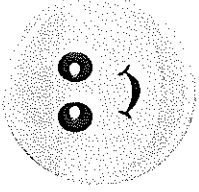
**\$125.00 por niño**

julio de 2013 y julio de 2014.



### Fondo del Seguro del Estado

La Agencia concederá tres (3) horas semestrales sin cargo a ninguna licencia para que el empleado asista a alguna cita relacionada con el Fondo del Seguro del Estado.



### Comité Obrero Patronal

Se creará un comité obrero patronal que atenderá los asuntos relacionados con el centro de trabajo.



### Licencia Funeral

Se conceden 3 días laborables a partir del fallecimiento de padres, cónyuges, hijos o menores bajo su custodia, hermanos y abuelos.



Esto es un resumen de varias de las áreas más relevantes de nuestro convenio. Ya nuestro Comité Negociador cumplió con su encomienda, ahora te toca a ti. Este próximo lunes, 19 de diciembre de 2011 será ratificación de este convenio. No faltes y apoya este importante proceso.

### MODELO PAPELETA

Papeleta ratificación convenio ACU-JLBP Local 3584

<b>SÍ</b> (A favor del Convenio)	<b>No</b> (En contra del Convenio)
<b>X</b>	

Por tí y por los tuyos

Vota Sí por el mejor Convenio

