



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
PUERTO RICO  
Departamento del Trabajo  
y Recursos Humanos

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Y  
DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS  
DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)  
LOCAL 1199 AFILIADA EN LA S.E.I.U.

**CONVENIO COLECTIVO**

CON EFECTIVIDAD HASTA  
30 DE JUNIO DE 2017

Hon. Vance Thomas  
Secretario



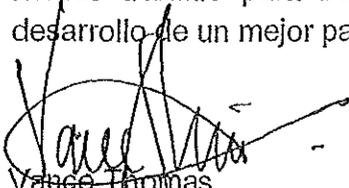


## MENSAJE DEL SECRETARIO

El documento que aquí incluimos es el resultado de la negociación colectiva que por el pasado año se ha llevado a cabo entre la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Es mediante el Convenio Colectivo, que patronos y trabajadores regulan las condiciones de trabajo y productividad, y como parte del proceso se logran una serie de obligaciones recíprocas que permiten la paz laboral. Los acuerdos que aquí se recogen son evidencia del compromiso de todas las partes y resultado de la labor y el esmero de ambos Comités Negociadores a quienes reconozco por su dedicación y entrega a este proceso.

El Convenio Colectivo es una de las herramientas más importantes que tiene a su disposición todo miembro de la fuerza laboral. Es éste el resultado concreto del poder de los trabajadores dentro de una entidad. Es la capacidad real del grupo y el patrono de lograr para sí mismos las reglas que garanticen la convivencia laboral. Con los acuerdos alcanzados y que aquí se detallan, estamos convencidos que hemos aceptado los retos del presente garantizando, a la misma vez, las mejores condiciones de empleo para nuestro grupo de trabajo.

En esta, la Casa del Trabajador, hemos asumido la responsabilidad de fomentar un ambiente de trabajo seguro y fructífero, siendo ejemplo y modelo de lo que deben lograr las relaciones laborales efectivas y dejando evidenciado que, aún en tiempos difíciles, podemos lograr beneficios reales para todos. Como Secretario del Departamento del Trabajo es mi deber y mi compromiso trabajar para lograr y mantener la paz laboral que debe existir en todo ambiente de trabajo productivo. Es a través de ese ambiente fértil que juntos logramos cumplir las metas y objetivos que nos hemos trazado para beneficio de todo Puerto Rico y es así como aportamos al desarrollo de un mejor país.

  
Vance Thomas  
Secretario



# ÍNDICE

ARTÍCULO	TÍTULO	PÁGINA
1	Comparecencia.....	1
2	Reconocimiento de la Unión.....	2
3	Declaración de Principios.....	3
4	Unidad Apropiaada.....	4
5	Taller Unionado.....	6
6	Deducciones de Cuotas de la Unión.....	10
7	Tarea Protegida.....	13
8	Subcontratación.....	15
9	Acuerdos Extracontractuales.....	16
10	Derechos de Administración.....	17
11	Delegados(as) de la Unión.....	18
12	Claúsula de Fiel Cumplimiento.....	26
13	Procedimiento para Querellas.....	27
14	Procedimientos Disciplinarios en Casos de Destitución o Suspensión de Empleo y Sueldo.....	35
15	Procedimiento para la Tramitación de Casos sobre Ausencias y Tardanzas sin Autorización.....	38
16	Antigüedad.....	41
17	Clasificación y Retribución de Puestos.....	43
18	Reclutamiento y Selección.....	44
19	Ascensos.....	54
20	Traslados.....	57
21	Labor Interina.....	61
22	Período Probatorio.....	63
23	Adiestramiento para el Desarrollo del Recurso Humano.....	65
24	Becas.....	69
25	Educación Continua.....	72
26	Reubicaciones.....	74
27	Reducción de Personal.....	76
28	Salud y Seguridad en el Trabajo.....	80
29	Jornada de Trabajo.....	83
30	Días Feriados.....	86
31	Trabajo en Exceso de la Jornada Regular.....	89
32	Dietas, Millaje y Alojamiento.....	92
33	Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.....	96
34	Pago de Colegiación Compulsoria y/o Licencia Profesional...	98
35	Pago Global a la Separación del Servicio.....	99
36	Proyectos Especiales.....	101
37	Seguro Choferil.....	105
38	Plan Médico.....	106
39	Salarios.....	107



ARTÍCULO	TÍTULO	PÁGINA
40	Bono de Navidad.....	108
41	Licencia Sindical sin Sueldo.....	109
42	Licencia Militar.....	110
43	Licencia para Fines Judiciales.....	113
44	Licencia para Fines Funerales.....	116
45	Licencia de Maternidad.....	117
46	Licencia Especial para Madres Lactantes.....	122
47	Licencia por Paternidad.....	123
48	Licencia con Paga para Vacunar a los(as) Hijos(as).....	127
49	Licencia con Paga para Visitar Instituciones Educativas....	128
50	Licencia Regular de Vacaciones.....	130
51	Licencia por Enfermedad.....	136
52	Licencia para Estudios o Adiestramientos.....	142
53	Licencia con Sueldo para Estudios.....	143
54	Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo...	145
55	Licencia Deportiva Especial.....	146
56	Licencia para la Representación del País en Actividades o Certámenes Artísticos o Culturales.....	148
57	Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana.....	150
58	Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en Casos de Desastres.....	151
59	Licencia por Desastres Naturales.....	153
60	Licencia para Acudir a Donar Sangre.....	154
61	Licencia con Sueldo para Empleados(as) Colegiados(as)....	155
62	Licencia Deportiva sin Sueldo para Entrenamiento.....	156
63	Licencia sin Sueldo Médico Familiar.....	158
64	Licencia sin Sueldo para el Cuido de un(a) Recién Nacido(a).	161
65	Licencia sin Sueldo por Enfermedad Prolongada.....	162
66	Licencia sin Sueldo para Estudios.....	164
67	Otras Licencias.....	165
68	Fondo del Seguro del Estado.....	166
69	Expedientes de los(as) Empleados(as).....	169
70	Uniformes.....	171
71	Notificación de Copias del Convenio Colectivo.....	174
72	Buen Trato y Respeto Recíproco.....	175
73	Notificación a la Unión de Comunicaciones Dirigidas al Personal.....	176
74	Tablones de Avisos.....	177
75	Derechos Adquiridos.....	179
76	Patrono Sucesor.....	181
77	Separabilidad.....	182
78	Acuerdo Total.....	183
79	Vigencia.....	184



## **Artículo 2 Reconocimiento de la Unión**

**Sección 1:** El Departamento reconoce a la Unión como el representante exclusivo de todos(as) los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropriada D del Departamento, a los fines de negociar colectivamente dentro del marco provisto por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, 3 L.P.R.A. Sección 1451 y siguientes, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico (en adelante "Ley Núm. 45"), y según Certificación de Representante Exclusivo Número 043 expedida el 20 de agosto de 2004 y notificada el 23 de agosto de 2004, según subsiguientemente enmendada por la Comisión Apelativa del Servicio Público.

**Sección 2:** El Departamento no podrá reconocer y/o negociar con otra organización obrera o sus representantes sobre asuntos relacionados, directa o indirectamente, con salarios, horas o condiciones de trabajo sujetas a negociación colectiva bajo la Ley Núm. 45, ni alentará la formación de grupo alguno que interfiera en el desarrollo y aplicación del presente Convenio Colectivo.

## **Artículo 1 Comparecencia**

De una parte: La División de Empleados Públicos de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO (U.G.T.), Local 1199 afiliada a la S.E.I.U., una organización obrera organizada y constituida bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, representada en la formalización y firma del presente convenio por su Presidente, su Comité Negociador y demás oficiales autorizados, en adelante denominada "la Unión".

De la otra parte: El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, organismo gubernamental creado al amparo de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, 3 L.P.R.A Sección 301 y siguientes, representado en la formalización y firma del presente convenio por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, su Comité Negociador y demás oficiales autorizados, en adelante denominado "el Departamento".

### **Artículo 3 Declaración de Principios**

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

Las relaciones entre los(as) empleados(as) y el Departamento se basarán en los parámetros que establece la Ley Núm. 45 y en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano(a), impedimento físico o mental, estado civil, identidad de género y orientación sexual.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, es menester que se pueda seleccionar el personal más idóneo y competente que haya disponible en la comunidad. Ello implica que todo el personal del Departamento tiene el deber de prestar servicios con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. Asimismo, el Departamento tiene el deber de ofrecer y facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo, dentro de sus realidades fiscales, para que se puedan lograr dichos objetivos.

Las partes mantendrán canales adecuados de comunicación, de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias que redunden en un mejor servicio.

## **Artículo 4 Unidad Apropriada**

**Sección 1:** La Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo la componen todos(as) los(as) empleados(as) del Departamento incluidos(as) en la composición de la misma, según la Certificación de Representante Exclusivo Número 043 expedida el 20 de agosto de 2004 y notificada el 23 de agosto de 2004 por la Comisión Apelativa del Servicio Público, y cualquier enmienda que, posteriormente, haya sufrido o pueda sufrir esta certificación.

**Sección 2:** Se excluyen de la composición de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo a todos los empleados del Departamento excluidos de la misma según la Certificación de Representante Exclusivo Número 043 expedida el 20 de agosto de 2004 y notificada el 23 de agosto de 2004 por la Comisión Apelativa del Servicio Público y cualquier enmienda que, posteriormente, haya sufrido o pueda sufrir esta certificación. Se excluye, además, a todo el personal que dispone la Ley Núm. 45, de confianza, transitorios, irregulares y por jornal, así como a los ejecutivos, administradores, guardianes y toda persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el estatus de los(as) empleados(as) o hacer recomendaciones al efecto.

**Sección 3:** De surgir situaciones en las que la Unión o el Departamento soliciten discutir la inclusión o exclusión de una clasificación o puesto en la composición de la Unidad Apropriada, las partes formarán un grupo de trabajo, compuesto de no más de tres representantes de cada parte, con

el propósito de dilucidar estos asuntos. Este grupo de trabajo analizará las clasificaciones y/o puestos en controversia, antes de someter el asunto ante la Comisión Apelativa del Servicio Público para su consideración y decisión. El análisis que llevará a cabo el grupo de trabajo se realizará dentro del contexto de la legislación aplicable y las doctrinas establecidas por la Comisión Apelativa del Servicio Público.

En aquellos casos en que las partes estén de acuerdo en cuanto a la inclusión o exclusión de determinada clasificación o puesto en la composición de la Unidad Apropriada, las partes gestionarán la presentación de una petición conjunta de clarificación de unidad apropiada. En los casos en que, aún luego de haberse constituido el grupo de trabajo, las partes no logren estar de acuerdo, cualquiera de éstas podrá recurrir a la presentación de una petición de clarificación de unidad apropiada.

Las partes reiteran su intención de actuar de buena fe para resolver las controversias por la vía más rápida y sencilla posible dentro del grupo de trabajo aquí establecido.

## **Artículo 5 Taller Unionado**

**Sección 1:** Será condición de empleo para todos(as) los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo, que a la fecha de firmarse el mismo sean miembros de la Unión, mantenerse al día en el pago de sus cuotas, como requisito para continuar en su empleo, conforme a la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

**Sección 2:** Todo(a) nuevo(a) empleado(a) reclutado(a) luego de la vigencia de este Convenio Colectivo, cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropiada, deberá afiliarse a la Unión dentro de los treinta (30) días calendarios inmediatamente siguientes a la fecha de efectividad de su nombramiento o empleo.

**Sección 3:** El Departamento informará a la Unión sobre cualquier empleado(a) de nuevo reclutamiento nombrado(a) para ocupar un puesto incluido en la composición de la Unidad Apropiada. Tal información se brindará dentro del término de quince (15) días siguientes a la fecha de efectividad del nombramiento del (de la) empleado(a) e incluirá el nombre del (de la) empleado(a), su dirección postal, el salario que devenga, la fecha de empleo, el tipo de nombramiento, la duración del mismo, el lugar de trabajo, su clasificación, el puesto que ocupa y si había trabajado anteriormente para el Departamento.

**Sección 4:** A petición de la Unión, el Departamento suspenderá o destituirá al (a la) empleado(a) de nuevo reclutamiento que no se afilie a la Unión, o al (a la) empleado(a) que pierda su condición de miembro afiliado de la Unión,

según dispone este Convenio Colectivo, la Constitución y el Reglamento de la Unión, así como la Ley Núm 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

**Sección 5:** El procedimiento a seguirse al momento de la Unión solicitar la suspensión o destitución de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropriada, será el siguiente:

- a. La Unión notificará al (a la) empleado(a) y al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de modo simultáneo y a través del servicio de correo certificado con acuse de recibo, copia de la resolución de la Unión disponiendo sobre la solicitud de suspensión o destitución del (de la) empleado(a). Dicha resolución contendrá los fundamentos para solicitar la suspensión o destitución y consignará el derecho del (de la) empleado(a) a apelar la determinación de la Unión ante el foro que allí se indique dentro del término de treinta (30) días luego de haber recibido la notificación de la Unión.
- b. Dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de haber recibido la petición de suspensión o destitución solicitada por la Unión, el Departamento informará al (a la) empleado(a) el día en que ejecutará el requerimiento de la Unión, en caso del (de la) empleado(a) no ejercer su derecho a apelar la determinación de la Unión. La ejecución del requerimiento de la Unión no se realizará mientras transcurra el término que tiene el (la) empleado(a) para apelar el mismo.

- c. Del (De la) empleado(a) no presentar su apelación dentro del término establecido, la decisión de suspensión o destitución advendrá final y firme.
- d. Del (De la) empleado(a) presentar su apelación en el foro correspondiente dentro del término aquí establecido, la suspensión o destitución quedará en suspenso hasta tanto se emita una decisión final y firme sobre su apelación.
- e. Si un(a) empleado(a) que ha sido suspendido(a) o destituido(a) por el Departamento a petición de la Unión, obtiene una decisión a su favor de un Tribunal u organismo administrativo competente mediante la que se revoque dicha suspensión o destitución, la Unión reconoce que tendrá que indemnizar totalmente al Departamento y rembolsar cualesquiera sumas de dinero que éste se vea obligado a pagar a dicho(a) empleado(a) conforme a sentencia, orden o resolución, por concepto de salarios, bonos y beneficios marginales dejados de recibir durante todo el tiempo que el (la) empleado(a) estuvo suspendido(a) o destituido(a).
- f. La Unión rembolsará al Departamento, además, cualesquiera sumas de dinero por concepto de reclamaciones por despido injustificado, ilegal o discriminatorio, daños y perjuicios, penalidades, costos, honorarios de abogado, así como cualquier gasto que el Departamento haya tenido que incurrir y/o sea condenado a pagar con motivo de la implantación de esta cláusula.

- g. El pago de la Unión al Departamento por concepto de las sumas de dinero a ser reembolsadas, se realizará dentro del término de los sesenta (60) días siguientes a la fecha en que la Unión haya recibido el requerimiento del Departamento con la evidencia del (de los) pago(s) realizados.
- h. Para garantizar estos pagos a favor del Departamento, la Unión obtendrá y mantendrá una fianza que asegure su cumplimiento, expedida por una compañía de seguros debidamente autorizada a hacer negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a favor del Departamento.
- i. La Unión entregará copia fehaciente de la fianza o póliza de seguro antes mencionada dentro del término de treinta (30) días a partir de la fecha de vigencia de este Convenio Colectivo. Además, siempre que la Unión solicite al Departamento la suspensión o destitución de un(a) empleado(a), tal petición vendrá acompañada de documentación que evidencie que la fianza o póliza de seguro se mantiene vigente.

## **Artículo 6 Deducciones de Cuotas de la Unión**

**Sección 1:** El Departamento se compromete a tramitar el descuento del salario, quincenalmente, de cada empleado(a) que sea miembro de la Unión que corresponda al importe de la cuota regular fijada por la Unión conforme a su Constitución y Reglamento. Se descontará el cargo por servicio, equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular establecida por la Unión para sus afiliados(as), que dispone la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, a aquellos(as) empleados(as) que optaron por no afiliarse a la Unión. Cualquier cambio en la cantidad a ser deducida por concepto de estas cuotas será notificado al Departamento con treinta (30) días de anticipación a su vigencia. Copia de la Resolución aprobando dicho cambio en las cuotas, será notificada al Departamento y se entenderá como incorporada a este Convenio Colectivo durante el periodo de la vigencia del mismo.

**Sección 2:** El Departamento hará el pago de la deducción de cuotas a la Unión de conformidad con la Carta Circular Núm. 1300-34-02 emitida el 11 de junio de 2002 por el Departamento de Hacienda sobre Descuentos en Nóminas que Requieren Emisión de Cheques y cualquier enmienda a esta carta circular. La Unión y el Departamento gestionarán que el Departamento de Hacienda emita un cheque mensual a favor de la Unión con el total de las cuotas regulares y los cargos por servicio, con una relación de los(as) empleados(as) a quienes se les hicieron tales descuentos.

**Sección 3:** La Unión notificará al Departamento el nombre, puesto y dirección de la persona que recibirá el cheque con la remesa de las cuotas retenidas a los(as) empleados(as). La persona que la Unión designe para estos propósitos estará cubierta por una fianza suficiente para cubrir cualquier pérdida de la remesa, no atribuible al Departamento.

**Sección 4:** Si por alguna situación, el Departamento de Hacienda no remite el cheque por concepto de las cuotas dentro del término de quince (15) días laborables siguientes a la fecha en que realizó el descuento, el Departamento y la Unión llevarán a cabo todas las gestiones y diligencias que sean necesarias para asegurar que el Departamento de Hacienda remita las remesas correspondientes a la brevedad posible. La Unión reconoce que el Departamento no será responsable por dilaciones atribuibles al Departamento de Hacienda.

**Sección 5:** La Unión protegerá, indemnizará y relevará de toda responsabilidad al Departamento en caso de haberse descontado erróneamente alguna cuota o cargo a favor de la Unión y asumirá todos los costos del litigio y el pago de la sentencia como resultado de cualquier reclamación que se presente por este concepto. A tales efectos, la Unión le entregará al Departamento copia fehaciente de una fianza o póliza de seguro, expedida por una compañía de seguros debidamente autorizada a hacer negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico a favor del Departamento, que mantendrá durante toda la vigencia del Convenio Colectivo para responder por cuotas indebidamente descontadas. La

Unión entregará al Departamento copia fehaciente de la fianza o póliza de seguro dentro del término de treinta (30) días a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo.

**Sección 6:** El Departamento descontará del sueldo de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropriada cualquier cuota que éste(a) adeude a la Unión por razón de no haber estado recibiendo su sueldo por alguna causa mientras haya estado protegido por las disposiciones de este Convenio Colectivo, una vez regrese de su licencia sin sueldo.

**Sección 7:** El Departamento tendrá un término de treinta (30) días para reanudar el descuento de cuotas de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropriada, una vez éste(a) regrese de una licencia sin sueldo.

**Sección 8:** El Departamento comenzará a descontar las cuotas correspondientes a los(as) empleados(as) cobijados(as) por este Convenio Colectivo una vez comience la vigencia del mismo.

**Sección 9:** El Departamento vendrá obligado al descuento de cuotas y/o cargo por servicio, según corresponda, de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropriada hasta su último día laborable como un(a) empleado(a) sindicado(a).

**Sección 10:** El proceso de descuento de cuotas será de carácter continuo durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

## **Artículo 7 Tarea Protegida**

**Sección 1:** Excepto en los casos en que el presente Convenio Colectivo disponga lo contrario, un(a) empleado(a) incluido en la composición de la Unidad Apropiaada no podrá ejercer funciones o poderes de supervisión, ni una labor que represente conflicto de intereses, según todos estos conceptos han sido definidos por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, y las determinaciones emitidas al amparo de ésta. A tono con lo anterior, el concepto supervisión incluye el tener la discreción y responsabilidad habitual de planificar, coordinar, evaluar, dirigir, impartir instrucciones o velar por el cumplimiento de las mismas por parte del personal cubierto por este Convenio Colectivo.

**Sección 2:** Sujeto a las disposiciones de este Convenio Colectivo, el Departamento asignará el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropiaada a los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la misma, excepto por razones de necesidad urgente e inaplazables en las que no hayan empleados(as) unionados(as) disponibles y las que no excederán de cinco (5) días laborables, tales como accidentes, ausencias, renunciaciones, muertes, suspensiones sumarias, partos prematuros, casos de desastres naturales y activaciones de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico ("A.E.M.E.A.D.") o la Agencia Federal para el Manejo de Emergencias ("F.E.M.A.", por sus siglas en inglés).

**Sección 3:** De surgir una necesidad urgente e inaplazable en la que no hayan empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropriada disponibles que se extienda por un periodo de tiempo mayor al antes dispuesto, o de existir alguna otra razón o necesidad del servicio que requiera que el Departamento asigne el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriada a empleados(as) excluidos(as) de la composición de la misma, el Departamento y la Unión discutirán y acordarán una solución para tal situación.

## **Artículo 8 Subcontratación**

**Sección 1:** El Departamento está de acuerdo en que ninguna labor tradicionalmente realizada por los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropriada, será subcontratada, transferida, asignada o encomendada a otra persona o empleado(a) no sindicado(a), con excepción de lo establecido en la Sección 2 del artículo pertinente a "Tarea Protegida", mediante previa discusión con la Unión, sujeto a las siguientes circunstancias:

- a. Cuando surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera facilidades, empleados(as) o equipos especializados que no se justifica que el Departamento adquiera permanentemente, o;
- b. en situaciones de necesidades urgentes e inaplazables en las cuales se requiera que el Departamento responda prontamente y no pueda ofrecer el servicio con el personal sindicado, en cuyo caso no excederá de ciento ochenta (180) días.

**Sección 2:** El Departamento podrá continuar subcontratando aquellas labores que actualmente o tradicionalmente son subcontratadas.

**Sección 3:** En todos los casos, la referida subcontratación no afectará o desplazará a los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo, ni se utilizará para impedir el crecimiento de la Unidad Apropriada.

## **Artículo 9 Acuerdos Extracontractuales**

El Departamento conviene en no celebrar acuerdo o contrato alguno con sus empleados(as), individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.

## **Artículo 10 Derechos de Administración**

El Departamento retiene las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administrar, operar la Agencia y prestar los servicios que rinde en armonía con las disposiciones de este Convenio Colectivo y la Legislación vigente.

Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la autoridad nominadora arbitraria o caprichosamente contra empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo. Tampoco podrá utilizar estos poderes para discriminar contra la Unión o sus miembros, ni promoverá actos que constituyan una violación a lo provisto por este Convenio Colectivo.

## **Artículo 11 Delegados(as) de la Unión**

**Sección 1:** La Unión podrá designar a un(a) Delegado(a) General con el propósito de representarla ante la gerencia del Departamento en funciones inherentes, única y exclusivamente a los asuntos relacionados con el presente Convenio Colectivo. El (la) Delegado(a) General será el (la) facilitador(a) entre la Unión y el Departamento. Además, podrá asistir a los(as) delegados(as) en propiedad o a un(a) delegado(a) alterno(a), que necesiten de su colaboración para simplificar y solucionar, prontamente, cualquier controversia obrero-patronal que pueda originarse durante la vigencia de este Convenio Colectivo. Cónsono con ello, el (la) Delegado(a) General también podrá actuar como delegado(a) para ofrecer su asistencia y ejercer sus funciones en algún área donde no hubiera delegados(as) en propiedad o alternos(as), en ese momento. La Unión también podrá designar a uno(a) de sus delegados(as) en propiedad como Delegado(a) General Alterno(a) para actuar cuando el (la) Delegado(a) General se vea impedido de ejercer sus funciones. Así, al ejercer sus funciones como Delegado(a) General Alterno(a), éste(a) no se limitará a su área adscrita como delegado(a) en propiedad.

**Sección 2:** La Unión tendrá derecho a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) en los pisos del Edificio Prudencio Rivera Martínez en Hato Rey que a continuación se identifican, siendo éste el lugar donde ubican las oficinas centrales del Departamento: en el Vestíbulo y los Pisos 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.

**Sección 3:** La Unión tendrá derecho, además, a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) en cada uno de los Municipios del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se identifican a continuación, siendo éstos los municipios en los que, actualmente, además del Municipio de San Juan, el Departamento mantiene instalaciones físicas: Aibonito, Bayamón, Coamo, Dorado, Guánica, Juana Díaz, Las Piedras, Mayagüez, Ponce y San Germán; así como dos delegados(as) en propiedad y dos delegados(as) alternos(as) en los Municipios de Aguadilla, Carolina y Caguas; así como tres (3) delegados(as) en propiedad y tres (3) delegados(as) alternos(as) en el Municipio de Humacao y cuatro (4) delegados(as) en propiedad y cuatro (4) delegados(as) alternos(as) en el Municipio de Arecibo, los que también atenderán a los empleados(as) del Municipio de Vega Baja. Disponiéndose, sin embargo, que en el caso de los Municipios de Fajardo y Guayama, la Unión tendrá derecho a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y dos delegados(as) alternos(as).

**Sección 4:** Del mismo modo, la Unión tendrá derecho a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) para atender a los(as) empleados(as) que laboran en las facilidades físicas ubicadas en la Calle Guayama en Hato Rey; así como un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) para atender a los(as) empleados(as) que laboran en las facilidades físicas ubicadas en la Calle Mayagüez en Hato Rey y un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) para

atender a los(as) empleados(as) que laboran en las facilidades de la Secretaría Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo en San Juan.

**Sección 5:** La Unión tendrá derecho, también, a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) para atender a los(as) empleados(as) que laboran en el Edificio Real Hermanos en Hato Rey.

**Sección 6:** Por último, la Unión tendrá derecho, también, a nombrar dos delegados(as) en propiedad y dos delegados(as) alternos(as) en las facilidades físicas del Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento ubicadas en el Edificio GM Group Plaza.

**Sección 7:** Las designaciones de delegados(as) antes identificadas se mantendrán mientras subsistan las correspondientes facilidades físicas. De surgir cambios o modificaciones en la ubicación de las instalaciones físicas del Departamento o en el número de empleados(as) que laboren en las mismas, el Departamento así lo notificará a la Unión, de modo que pueda dialogarse sobre los cambios, si algunos, a ser realizados en el número y ubicación de los(as) delegados(as) correspondientes.

**Sección 8:** Los(as) delegados(as) serán seleccionados(as) por sus propios(as) compañeros(as) de trabajo o podrán ser designados por la Unión. Estos(as) desempeñarán sus funciones, única y exclusivamente, en aquellas áreas para las que fueron nombrados(as), sobre aspectos concernientes exclusivamente al Convenio Colectivo.

**Sección 9:** El Departamento reconocerá a los(as) delegados(as) una vez la Unión haya informado, por escrito, la designación de los(as) mismos(as) al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, y su Oficina haya recibido tal designación. La misma incluirá el nombre completo, clasificación y lugar de trabajo del (de la) empleado(a) que fungirá como delegado(a). Asimismo, la Unión notificará cualquier cambio o sustitución de éstos(as) dentro del término de cinco (5) días laborables siguientes a haberse efectuado el cambio o sustitución.

**Sección 10:** Los (las) delegados(as) alternos(as) desempeñarán sus funciones, única y exclusivamente, cuando un(a) delegado(a) en propiedad se vea imposibilitado de hacer sus funciones y, por consiguiente, todas las secciones de este artículo se regirán por este principio. Lo mismo aplica al (a la) delegado(a) general alternativo(a), quién desempeñará sus funciones, única y exclusivamente, cuando el (la) delegado(a) general no pueda hacerlo.

**Sección 11:** Los(as) delegados(as) representarán y orientarán a los empleados(as) que componen la Unidad Apropiaada, velarán por el fiel cumplimiento de este Convenio Colectivo y asistirán a los(as) empleados(as) en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones donde se discutan acciones que afecten el empleo de algún(a) representado(a). Además, los(as) delegados(as) correspondientes podrán asistir a reuniones donde se discutan acciones disciplinarias y conflictos. En dicha situación, el (la)

representante del Departamento informará al (a la) empleado(a) afectado(a) de su derecho a estar representado(a) por un(a) delegado(a).

**Sección 12:** El Departamento concederá tiempo razonable, al (a la) delegado(a) general, otro(a) en propiedad o uno(a) alterno(a), durante horas laborables para atender asuntos oficiales de los(as) unionados(as), relacionados con la investigación, trámite y representación de querellas o para discutir con funcionarios del Departamento asuntos cubiertos por este Convenio Colectivo. El tiempo concedido no afectará los beneficios o salarios del (de la) delegado(a).

**Sección 13:** Cuando un(a) delegado(a) de la Unión necesite ausentarse de su área de trabajo con el propósito de atender un asunto comprendido en sus funciones como delegado(a), según estas funciones han sido definidas en este artículo, deberá notificar, primeramente, a su supervisor(a) inmediato(a) y completará el formulario de autorización correspondiente. Una vez el (la) delegado(a) haya terminado su gestión, se reintegrará a su trabajo.

**Sección 14:** Ningún(a) delegado(a) en propiedad, delegado(a) alterno(a), delegado(a) general, delegado(a) general alterno(a) o delegado electo para formar parte de la Junta de Directores de la Unión, utilizará más del cincuenta por ciento (50%) de su tiempo laborable mensual en su función como delegado(a). En el caso del (de la) delegado(a) que sea electo(a) para formar parte de la Junta de Directores de la Unión, éste(a) podrá participar de las reuniones mensuales de dicho cuerpo rector que no

interfieran con sus deberes y responsabilidades como empleado(a) del Departamento. El tiempo laborable dedicado, en dichas reuniones, no le será descontado al (a la) delegado(a) de su salario, ni de ningún tipo de licencia a la que tenga derecho y se considerará como tiempo trabajado y será considerado como asunto oficial, siempre y cuando el tiempo utilizado durante la reunión sea para atender asuntos relacionados a la administración de este convenio colectivo y así lo certifique la Unión. Así, tras finalizar cada reunión a la que asista el (la) delegado(a) en cuestión, la Unión emitirá una Certificación, a ser entregada al (a la) supervisor(a) inmediato(a) del (de la) empleado(a), en la que se indicará qué cantidad de tiempo durante la reunión fue utilizado para atender asuntos relacionados a la administración de este Convenio Colectivo. El (la) delegado(a) podrá solicitar que el tiempo restante, si alguno, sea cargado a tiempo compensatorio o a la licencia por vacaciones que el (la) empleado(a) tenga acumulada.

**Sección 15:** Las reuniones que se realicen entre el (la) delegado y el (la) empleado(a) de la Unidad Apropriada que necesite sus servicios, se llevarán a cabo en lugares apropiados, con una expectativa de privacidad, dentro de los predios de las facilidades físicas del Departamento. En el desempeño de sus funciones, los(as) delegados(as) no interferirán, indebidamente, con el trabajo del (de la) empleado(a) querellante, ni con el trabajo de los(as) demás empleados(as) del Departamento.

**Sección 16:** Cuando sean convocados en conjunto por la Unión y el Departamento, los(as) delegados(as) podrán participar en la discusión de asuntos oficiales durante horas laborables, si los mismos se relacionan con la administración del Convenio Colectivo.

**Sección 17:** El Delegado(a) General y Delegado(a) General Alterno(a), cuando el (la) Delegado(a) General no pueda ejercer sus funciones, serán facilitadores entre la Unión y el Departamento, y coordinarán con la Unión todo lo inherente a los asuntos relacionados con las actividades que celebra la Unión General de Trabajadores, tales como: talleres, seminarios y congresos de capacitación sindical, sesiones de negociación colectiva, convenciones y asambleas, así como solicitudes de salones dentro de las facilidades del Departamento, materiales y/o equipo que requieran. Lo antes expuesto deberá ser coordinado con anticipación a través, o con, la Oficina de Asuntos Laborales del Departamento.

**Sección 18:** Los(as) delegados(as) en propiedad y el (la) delegado(a) general de la Unión tendrán derecho a participar de las reuniones de delegados(as) que celebrará la Unión mensualmente, así como a dos (2) horas mensuales para reunirse con los(as) empleados(as) que representan. De igual forma, el Departamento concederá tiempo durante horas laborables para que estos(as) delegados(as) puedan participar en actividades de la Unión tales como los son: talleres, seminarios y congresos de capacitación sindical, sesiones de negociación colectiva, convenciones y asambleas. El tiempo laborable dedicado por dichos(as) delegados(as) a estas

actividades de la Unión, no les será descontado de su salario, ni de ningún tipo de licencia a que tengan derecho y se considerará como tiempo trabajado y será considerado como asunto oficial. No obstante, ningún(a) delegado(a) de la Unión podrá cobrar dieta o millaje, por asistir a estas actividades o realizar cualquier otra gestión en su función como delegado(a) de la Unión.

**Sección 19:** En aquellas ocasiones en que los(as) delegados(as) de al menos tres (3) áreas de trabajo interesen utilizar las dos (2) horas mensuales estipuladas en la sección anterior para reunirse con los(as) empleados(as) que representan de modo simultáneo y en un mismo lugar, así lo informará y coordinará con la Unión y la Oficina de Asuntos Laborales del Departamento con no menos de cinco (5) días laborables de anticipación a la reunión. De esta manera, el Departamento podrá procurar que la ausencia de empleados(as) sindicados(as) en las respectivas áreas de trabajo no obstaculice los servicios que viene obligado a ofrecer a nuestra ciudadanía. Cónsono con ello, la Oficina de Asuntos Laborales del Departamento autorizará la asistencia de los(as) empleados(as) sindicados(as) a estas reuniones, mientras no se dificulten las labores que se están realizando y el uso de un área o sala del Departamento en particular, siempre y cuando su utilización no conflija con alguna actividad previamente programada.

## **Artículo 12 Cláusula de Fiel Cumplimiento**

### **Sección 1: Fiel cumplimiento del Procedimiento para Querellas**

El Departamento y la Unión, con el propósito de mantener y fomentar la paz laboral necesaria para que ambos puedan brindar, ininterrumpidamente, los servicios para los cuales fueron creados y en consideración al establecimiento de un Procedimiento para Querellas con el fin de ventilar cualquier controversia que surja por el incumplimiento de este Convenio Colectivo, se comprometen a unir esfuerzos para darle cumplimiento fiel al mismo.

### **Sección 2: Obligación de no incurrir o promover acciones concertadas**

La Unión y sus miembros se comprometen a no incurrir, ni promover o aprobar acciones concertadas por parte de los(as) empleados(as) que componen la Unidad Apropriada, que interrumpan los servicios, total o parcialmente, que ofrece el Departamento.

## **Artículo 13 Procedimiento para Querellas**

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio Colectivo.

### **Sección 1: Definición**

Una querella es cualquier controversia, reclamación, alegada violación, disputa, queja o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier medida correctiva impuesta a un(a) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropiada, presentada por escrito, ya sea por un(a) empleado(a) incluido en la composición de la Unidad Apropiada o grupo de éstos(as), por la Unión o por el Departamento, relacionada a la interpretación, aplicación, definición o alegada violación de los términos de este Convenio Colectivo o de cualquier estipulación. Además, incluirá cualquier desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículos, acuerdos, estipulaciones o convenios negociados entre las partes

### **Sección 2: Contenido de las Querellas**

Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:

- a. el nombre del (de la) o de los(as) querellantes;
- b. la clasificación del puesto del (de la) o los(as) querellantes;
- c. la Secretaría Auxiliar y el lugar de trabajo en el que laboran los(as) querellantes involucrados(as);

- d. los hechos, incluyendo fecha, hora, exacta o aproximada, y fundamentos que provocan el inicio de la querella;
- e. el remedio solicitado por el (la/los) empleado(a/os), por la Unión o por el Departamento;
- f. la disposición del Convenio Colectivo alegadamente violentada; y
- g. la fecha de entrega de la querella.

**Sección 3:** Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a someter cualquier querella que surja al amparo del mismo a este Procedimiento para Querellas. Además, las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier querella.

**Sección 4:** Todos los términos relacionados a la presentación de una querella en todas las etapas de este procedimiento serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes. Consecuentemente, cualquier querella que no sea presentada dentro de los términos dispuestos a continuación en cada uno de los pasos estará prescrita. No obstante lo anterior, las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento con el fin de adelantar la solución final de una querella o someterla directamente a Arbitraje.

**Sección 5: Paso 1- Primera Etapa**

Todas las querellas serán resueltas utilizando el procedimiento descrito a continuación:

La Unión, cualquier empleado(a) o grupo de empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropriada que se considere(n) perjudicado(a) por alguna acción del Departamento, deberá presentar su querrela por escrito mediando acuse de recibo, por sí mismo, o a través del delegado(a) u oficial de la Unión correspondiente, al Director(a) de su centro de trabajo y a su Supervisor(a) inmediato(a) dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la ocurrencia del hecho que dio margen a la querrela.

El (la) Supervisor(a) inmediato y/o el (la) Director(a) del centro de trabajo del (la) empleado(a), se reunirá(n) con el (la) empleado(a) querellante y el (la) delegado(a) y/o el representante de la Unión para dilucidar el asunto, y contestarán la querrela por escrito, dentro de los diez (10) días laborables a partir del recibo de la misma.

El Departamento podrá presentar cualquier querrela contra la Unión, sus oficiales, delegados(as), representantes o representados, directamente al Comité de Conciliación que se describe en la próxima sección, dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables a partir de la ocurrencia del hecho que dio margen a la misma.

#### **Sección 6: Paso 2 - Comité de Conciliación**

En caso de que la querrela no haya sido contestada según se establece en la sección anterior o cuando la contestación a la querrela no fuera satisfactoria al (a los) querellante(s), el empleado(a) o grupo de empleados(as) radicará, su querrela, por escrito y por conducto de un(a)

delegado(a) u oficial de la Unión, ante el Comité de Conciliación dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haberse recibido la contestación de la querrela en el Primer Paso. Todos los escritos radicados en esta etapa del procedimiento contendrán los argumentos que sustenten la querrela y serán presentados en la Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y el Presidente de la Unión, determinarán la composición de cada uno de sus representantes en el Comité de Conciliación y designarán mediante comunicación escrita a las personas autorizadas para recibir, registrar y custodiar los casos radicados en el Segundo Paso de este procedimiento. El Comité de Conciliación estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes del Departamento, los cuales se reunirán no menos de dos (2) veces al mes para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a las querellas ante su consideración. Las querellas o casos se verán en el orden de fecha en que fueron radicados a menos que, por consideraciones extraordinarias, los miembros del Comité de Conciliación acuerden darle prioridad a alguna otra. Independientemente de lo anterior, el Comité de Conciliación tendrá quince (15) días laborables para atender y tratar de resolver las querellas a partir de la presentación de las mismas en este Segundo Paso del procedimiento. Este término podrá ser prorrogado por acuerdo entre los miembros del Comité de Conciliación. No obstante, se adjudicará la querrela en contra de aquella parte, sea(n)

el (los) querellante(s) o el Departamento, si se ausenta(n) sin justa causa de cualquier reunión convocada ante el Comité de Conciliación. La querella podrá ser dilucidada siempre que, al menos, un representante de ambas partes esté presente.

Todos los miembros del Comité de Conciliación firmarán una resolución conteniendo el resultado de las reuniones de conciliación y la misma pasará a formar parte del expediente de la querella. De los miembros del Comité de Conciliación llegar a un acuerdo sobre alguna querella, ésta habrá finalizado y se certificará el acuerdo por escrito inmediatamente. Los miembros del Comité de Conciliación coordinarán todo lo relacionado con la convocatoria de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este Segundo Paso, incluyendo, pero no limitándose a, requerir a las partes la producción de aquellos documentos y/o testigos que estime pertinentes para poder adjudicar una controversia ante su consideración.

#### **Sección 7: Paso 3 - Arbitraje**

De no llegarse a un acuerdo entre los miembros del Comité de Conciliación, cualquiera de las partes, individual o conjuntamente y por medio de sus representantes, podrá proceder a radicar una querella, por escrito, ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, dentro de los quince (15) días laborables siguientes al vencimiento del término que tuvo el Comité de Conciliación para procurar llegar a un acuerdo o a partir de la decisión del Comité de Conciliación, según sea el caso.

La parte que radique la querrela ante la Comisión Apelativa del Servicio Público tendrá la obligación de notificarlo a la otra parte, con copia de dicha querrela no más tarde de tres (3) días calendario siguientes a la fecha de su radicación, ya sea a través de un servicio de mensajería con acuse de recibo, envío de fax con acuse de recibo o mediante el servicio de correo certificado con acuse de recibo. 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.

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje de conformidad con las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión Apelativa del Servicio Público. Dicho Reglamento dispone, entre otras cosas, que las partes podrán suscribir un acuerdo de sumisión, el cual deberán someter al árbitro antes del comienzo de la vista de arbitraje. En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, éstas podrán someter proyectos de sumisión y el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración este Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. La cuestión de arbitrabilidad será decidida en primera instancia por el árbitro, pero podrá ser objeto de Revisión Judicial. El árbitro resolverá la controversia ante su consideración conforme a derecho, rindiendo un laudo por escrito, formulando las correspondientes determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. El laudo será

final y obligatorio para las partes siempre que sea conforme a derecho y no adolezca de alguna de las causales de nulidad reconocidas por la jurisprudencia. Nada de lo aquí dispuesto faculta el árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio Colectivo. Asimismo, el árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos del Departamento a administrar y dirigir sus operaciones o que interfiera con la administración interna de la Unión.

**Sección 8:** Al computar cualquier periodo de tiempo establecido en este Artículo, no se incluirá el primer día del evento o acto. El último día del periodo se computará, excepto que el mismo sea sábado, domingo o día feriado, en cuyo caso se computará hasta el próximo día laborable del Departamento. Por ello, los sábados, domingos, días feriados, y cualquier día declarado libre o concedido con o sin cargo a alguna licencia, no serán considerados días laborables.

**Sección 9:** Cuando la Unión no estuviese de acuerdo con una determinación fundamentada en una interpretación del Convenio Colectivo adoptada oficialmente por el Secretario del Departamento (en propiedad), no deberá utilizar el procedimiento ordinario, sino que podrá optar entre solicitar la reconsideración de la determinación objetada o elevar el asunto a la Comisión Apelativa del Servicio Público. Todo dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que fuere notificado oficialmente. Si optase por la reconsideración, el nuevo término de quince (15) días laborables comenzará a contar a partir de la fecha de

recibo de la contestación oficial del Departamento sobre el planteamiento de reconsideración.

## **Artículo 14 Procedimientos Disciplinarios en Casos de Destitución o Suspensión de Empleo y Sueldo**

**Sección 1:** Las partes acuerdan obviar los pasos dispuestos en el Artículo pertinente al Procedimiento para Querellas en casos de destitución o suspensión de empleo y sueldo de un(a) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropiable. En estos casos, el Departamento notificará los cargos, por escrito, al (a la) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropiable y le advertirá sobre su derecho a solicitar la celebración de una vista informal. La Unión podrá estar presente en la vista informal conjuntamente con el (la) empleado(a).

**Sección 2:** El (la) empleado(a) tendrá diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió la notificación de la formulación de los cargos para solicitar la celebración de dicha vista informal al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Ningún(a) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropiable será destituido(a) o suspendido(a) de empleo y sueldo hasta que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos emita su determinación final. No obstante, podrá suspenderse de empleo y no de sueldo, sin necesidad de celebrarse una vista informal, cuando el cargo involucre situaciones en las cuales existan motivos fundados de peligro real para la salud, vida, seguridad o moral de los(as) empleados(as) del Departamento o de cualquier persona que recibe los servicios del mismo. De igual forma estará sujeto a lo anterior, en caso de situaciones en que esté involucrada

la destrucción, pérdida de la propiedad o la mal utilización de fondos públicos.

**Sección 3:** La vista informal será presidida por un Oficial Examinador designado por el Departamento a tales efectos.

**Sección 4:** En caso de que el (la) empleado(a) no comparezca a la vista informal en la fecha y hora señalada sin haber ofrecido una justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que éste(a) ha renunciado a la misma y el Patrono podrá, de inmediato, proceder a hacer efectiva la destitución o la suspensión de empleo y sueldo anunciada.

**Sección 5:** No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal excepto en aquellos casos que logre demostrarse que existen razones de fuerza mayor que hacen imposible la comparecencia del (de la) empleado(a) o testigo, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud. En dicho caso, la vista deberá ser celebrada en un término de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la vista debió haberse celebrado originalmente.

**Sección 6:** Durante el transcurso de la vista informal el (la) empleado(a) podrá hacer todas las alegaciones o planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental, incluyendo declaraciones juradas y/o prueba testifical, que entienda le favorecen.

**Sección 7:** En lugar de asistir a la vista informal, el (la) empleado(a) podrá optar por remitir al Patrono, por escrito, sus alegaciones y documentación que, a su entender, sostienen que el Patrono no debe destituirlo(a) o suspenderlo(a)

de empleo y sueldo. Del (De la) empleado(a) escoger este curso de acción, el Patrono deberá recibir la comparecencia por escrito y la documentación en apoyo de la misma, no más tarde del día y la hora en que habría de celebrarse la vista informal.

**Sección 8:** Una vez concluida la vista informal, el Oficial Examinador tendrá la responsabilidad de emitir un informe para la consideración del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos incluyendo una relación de la evidencia presentada durante la vista informal, así como sus conclusiones y recomendaciones sobre el asunto ante su consideración. Como regla general, dicho informe deberá ser presentado en un término no mayor de treinta (30) días calendarios luego de finalizada la vista informal.

**Sección 9:** En aquellos casos en que un(a) empleado(a) incluido en la composición de la Unidad Apropiaada no esté de acuerdo con la determinación final emitida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, éste(a) tendrá un término de diez (10) días laborables desde la fecha de la notificación de la determinación emitida, para acudir a la Comisión Apelativa del Servicio Público a solicitar la resolución de la controversia ante un árbitro. En dichos casos, se observará lo dispuesto a esos fines en la sección del Procedimiento para Querellas correspondiente a Arbitraje y lo establecido en el Reglamento de la Comisión Apelativa del Servicio Público.

## **Artículo 15 Procedimiento para la Tramitación de Casos sobre Ausencias y Tardanzas sin Autorización**

**Sección 1:** Las partes acuerdan obviar los pasos dispuestos en el Artículo pertinente al Procedimiento para Querellas en casos sobre Ausencias y Tardanzas sin Autorización.

**Sección 2:** En estos casos, el (la) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropriada tendrá diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió la notificación de su supervisor(a) inmediato(a) sobre la no autorización de una ausencia o tardanza, para solicitar, por escrito y mediante un acuse de recibo, una reconsideración de dicha determinación.

**Sección 3:** La Solicitud de Reconsideración será dirigida al (a la) supervisor(a) inmediato(a) del (de la) empleado(a) afectado(a) a través del (de la) delegado(a) u oficial de la Unión correspondiente. Copia de dicha Solicitud de Reconsideración deberá ser remitida, además, al (a la) Director(a) del centro de trabajo u oficina correspondiente.

**Sección 4:** No más tarde de diez (10) días laborables luego de haberse recibido la Solicitud de Reconsideración, el (la) supervisor(a) inmediato y/o el (la) Director(a) del centro de trabajo u oficina del (la) empleado(a) incluido en la Unidad Apropriada, se reunirá con el (la) empleado(a) y, a requerimiento de éste(a), con su delegado(a) para dialogar sobre la misma.

**Sección 5:** El Director(a) del centro de trabajo u oficina del (de la) empleado(a) y/o el (la) supervisor(a) inmediato(a) emitirá(n), por escrito, al empleado(a) y a la Unión su determinación en cuanto a la Solicitud de Reconsideración

dentro de los próximos diez (10) días laborables de haberse efectuado la reunión. Copia de dicha contestación deberá ser remitida, además, al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para su determinación final, la cual será notificada al (a la) empleado(a) y a la Unión dentro de los próximos diez (10) días laborables de haberse notificado la determinación de la solicitud de reconsideración. De determinarse que la ausencia o tardanza no estuvo autorizada, el Departamento procederá a realizar el descuento de salario correspondiente.

**Sección 6:** En aquellos casos en que un(a) empleado(a) incluido en la Unidad Apropiada no esté de acuerdo con la determinación final emitida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, éste(a) tendrá un término de quince (15) días laborables desde la fecha de la notificación de la determinación emitida, para acudir a la Comisión Apelativa del Servicio Público a solicitar la resolución de la controversia ante un árbitro. En dichos casos, se observará lo dispuesto a esos fines en la sección del Procedimiento para Querellas correspondiente a Arbitraje y lo establecido en el Reglamento de la Comisión Apelativa del Servicio Público.

**Sección 7:** Las partes acuerdan que el procedimiento establecido en este artículo será única y exclusivamente para la resolución de aquellos casos de empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropiada que envuelvan descuentos salariales por razón de ausencias y/o tardanzas no autorizadas y prevalecerá sobre cualquier otro procedimiento contenido

en las normas del Departamento sobre jornada de trabajo y asistencia en lo que respecta a la dilucidación de estos casos.

## **Artículo 16 Antigüedad**

**Sección 1:** La antigüedad se define como el tiempo ininterrumpido que un(a) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropriada haya prestado servicios en el Sector Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Disponiéndose que para efectos de decretar cesantías y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, para determinar antigüedad se considerará todo el servicio prestado en puestos de las agencias dentro del Sector Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

**Sección 2:** Para realizar transacciones de personal que conlleven cambios en funciones y/o en retribución, se tomarán en consideración los requisitos del puesto y las calificaciones de los(as) solicitantes o empleados(as) afectados(as). En igualdad de condiciones, la antigüedad será el factor determinante.

**Sección 3:** La antigüedad se perderá ya sea por destitución, renuncia o cesantía por justa causa. No se acumulará antigüedad durante el tiempo en que un(a) empleado(a) esté fuera del servicio público por la aplicación de una medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo, así como tampoco el tiempo en que un(a) empleado(a) esté fuera del servicio público por una de suspensión de empleo y no de sueldo (luego de que la determinación final sobre este asunto resulte en una aplicación de una medida disciplinaria) o cuando el (la) empleado(a) esté en licencia sin sueldo.

**Sección 4:** La antigüedad no será interrumpida mientras un(a) empleado(a) se encuentre en licencia con sueldo.

## **Artículo 17 Clasificación y Retribución de Puestos**

**Sección 1:** El Convenio Colectivo 2010-2013 entre el DTRH y la UGT, a la última oración del Artículo 17 (Clasificación y Retribución de Puestos), lee así: “El Departamento implantará un plan de clasificación y la correspondiente escala de retribución, la cual será puesta en vigor en o antes del 1 de abril de 2012.”

**Sección 2:** En atención a las diferencias de opiniones entre las partes en torno a la validez actual del lenguaje antes citado, el DTRH y la UGT han acordado que el asunto sobre la legalidad de la implementación de dicha cláusula será atendido mediante la continuación del trámite correspondiente al Caso Núm. CA-12-082 pendiente ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP). Así se acuerda que, una vez este asunto sea resuelto de modo final y firme en los foros correspondientes, ambas partes acatarán el resultado de esta controversia. Las partes cooperarán con el proceso para que se atienda el mismo, lo más pronto posible.

## **Artículo 18 Reclutamiento y Selección**

**Sección 1:** El Reclutamiento y la Selección del personal del Departamento se hará con atención al principio de mérito dispuesto en la legislación vigente. El principio que rige el Servicio Público es el mérito, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Departamento y que todo(a) empleado(a) sea seleccionado(a), adiestrado(a), ascendido(a), tratado(a) y retenido(a) en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas o creencias políticas o religiosas, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

**Sección 2:** El Departamento ofrecerá igualdad de oportunidades para competir por los puestos de carrera incluidos en la composición de la Unidad Apropiaada a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas del Departamento. Se ofrecerá la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y selección de la Agencia a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razón alguna.

**Sección 3:** Toda persona que interese ocupar un puesto de carrera incluido en la Unidad Apropiaada, deberá cumplir las siguientes condiciones generales:

- a. ser ciudadano americano o extranjero legalmente autorizado a trabajar conforme a la legislación aplicable;
- b. estar física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones esenciales del puesto;
- c. cumplir con las disposiciones aplicables de la Ley de Contribución sobre Ingresos, según enmendada, sobre la radicación de la planilla de contribución sobre ingresos los cuatro (4) años previos a la solicitud;
- d. no haber incurrido en conducta deshonrosa;
- e. no haber sido convicto por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral;
- f. no hacer uso ilegal de sustancias controladas;
- g. no ser adicto al uso habitual y excesivo de bebidas alcohólicas;
- h. no haber sido destituido del servicio público, ni convicto por los delitos graves o menos graves, en la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en la jurisdicción federal o en cualquiera de los estados de los Estados Unidos de América.

Las condiciones de la (d) a la (h) no aplicarán cuando el candidato haya sido habilitado para ocupar puestos en el servicio público.

**Sección 4:** Todo(a) empleado(a) que vaya a ocupar un puesto en el Departamento, sea mediante nombramiento original o cualquier otra acción de personal, tiene que reunir los requisitos mínimos de preparación académica y de experiencia que se establezcan para la clase de puesto correspondiente.

## **Sección 5: Convocatorias**

**Inciso 5.1** - La Convocatoria es el documento donde constará oficialmente las determinaciones en cuanto a requisitos mínimos y el tipo de examen y todos aquellos aspectos que son necesarios o convenientes divulgar para anunciar las oportunidades de ingreso a una clase de puestos, vigentes o aplicables durante cierto tiempo.

Las siguientes serán las disposiciones generales que regirán el reclutamiento y selección para puestos regulares del servicio de carrera:

- a. El reclutamiento para puestos pertenecientes a la Unidad Apropriada se llevará a cabo mediante convocatorias, un proceso en virtud del cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones.
- b. Las convocatorias incluirán las normas de reclutamiento para cada clase de puesto encaminadas a atraer al Servicio Público los mejores recursos disponibles. Las convocatorias, sin limitarse a, incluirán título de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, sueldo, los requisitos de aprobación de examen o exámenes, cuando tal sea el caso, y los de preparación académica y/o experiencia estarán a su vez orientados por lo establecido en los planes de clasificación o método de valoración de puestos. Las convocatorias establecerán el tipo de competencia autorizado para cada clase indicando si la competencia habrá de estar limitada a empleados de la propia agencia, a empleados de las Agencias cubiertas por la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, o abierta al público en general. También

incluirán los criterios que habrán de utilizarse para ordenar los nombres de los elegibles en los registros correspondientes.

- c. Las convocatorias de empleo para los puestos incluidos en la Unidad Apropiaada se publicarán en la página electrónica del gobierno, se enviarán copias a las Oficinas Locales del Departamento y a otras agencias del Servicio Público. Las convocatorias también serán colocadas en los Tablones de Avisos del Departamento. La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos enviará copia a la Unión de las convocatorias en puestos incluidos en la Unidad Apropiaada.
- d. Cuando la convocatoria establezca un término para la presentación de solicitudes, se publicará por lo menos con diez (10) días laborables de antelación a la fecha de cierre. Cada convocatoria indicará el título de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, requisitos mínimos, escala de sueldo, plazo para radicar solicitudes y cualquier otra información necesaria como el tipo de competencia, tipo de examen y/o criterios de evaluación u ordenación de nombres en el registro de elegibles y otra información relevante.
- e. Al cubrir un puesto vacante incluido en la unidad apropiada, se podrán anunciar las oportunidades de empleo mediante convocatorias internas por diez (10) días laborables de manera que todos(as) los(as) empleados(as) unionados(as) debidamente cualificados(as) puedan competir, salvo en los casos en que apliquen las disposiciones sobre reclasificación por evolución en las funciones del puesto. Para que se

acuda o utilice el mecanismo de convocatoria interna es imprescindible que la Agencia evalúe los fundamentos que justifiquen la misma. La Agencia realizará un estudio que detalle la naturaleza del puesto y si el mismo requiere determinada experiencia que compruebe y justifique la limitación de la competencia entre los(as) empleados(as). Además, la justificación debe ser evidenciada en el expediente de la convocatoria. Lo anterior implica que la certificación de elegibles deberá tener cinco (5) candidatos o más para entrevista. Los candidatos certificados como elegibles en la convocatoria interna permanecerán en el registro de elegibles resultante de la convocatoria externa.

**Inciso 5.2** - En caso de que no se reciba un número suficiente de solicitudes se podrá extender el período para el recibo de solicitudes, se enmendará o cancelará la convocatoria. En cualquiera de estos casos se emitirá un aviso público con la acción tomada.

**Inciso 5.3** – Si el reclutamiento fuera continuo, se podrán ofrecer los exámenes a las personas que los han tomado previamente y han fracasado o interesan mejorar la puntuación obtenida, después de transcurrido un tiempo razonable, en cuyo caso prevalecerá la puntuación más alta obtenida. La determinación del lapso de tiempo a transcurrir para ofrecerles nuevamente el examen a las personas previamente examinadas dependerá de la naturaleza de la clase o del examen o de las necesidades del servicio.

**Inciso 5.4** - En los casos en que se determine que el reclutamiento se llevará a cabo mediante un proceso de aprobación de examen, cualquier persona examinada podrá solicitar la revisión del resultado de su examen si lo hiciere dentro del término de quince (15) días a partir de la fecha de envío por correo de la notificación de dicho resultado.

**Sección 6: Veteranos**

La Ley Núm. 203 de 14 de diciembre de 2007, en su Artículo 4, Incisos (a, c), de la Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI, establece que se adjudicará puntuación adicional a la nota obtenida por concepto de derecho de Preferencia de Veterano, a todo Veterano Licenciado Honrosamente. Para solicitar la Preferencia de Veterano deberá someter copia de la Forma DD-214. Se le sumarán diez (10) puntos a la calificación obtenida por un veterano en cualquier prueba o examen requerido, ya sea de ingreso o ascenso.

**Sección 7: Personas con Impedimentos**

La Ley Núm. 81 del 27 de julio de 1996, según enmendada, otorga el beneficio de cinco puntos o el 5% de la puntuación total del examen, adicionales a la nota de pase obtenida por persona con impedimentos cualificada en cualquier examen. Esta legislación se aplicará a las personas cuyo impedimento físico, mental o sensorial, afecta sustancialmente una o más de las actividades principales de su vida. El beneficio de dicha Ley no aplicará a las personas con impedimentos que cualifiquen para preferencia de veteranos. De solicitar el mismo, deberá

someter un certificado médico de no más de doce (12) meses de expedición o cualquier otra evidencia que acredite su condición.

**Sección 8: Beneficiarios de Asistencia Económica Gubernamental**

La Ley Núm. 1 del 7 de enero de 2004 otorga el beneficio de cinco (5) puntos o el 5% de la puntuación total del examen, adicionales a la nota de pase obtenida por una persona beneficiaria de los programas de asistencia económica gubernamental, que se encuentren bajo las disposiciones de Ley de Reconciliación de Responsabilidad de Personal y Oportunidad Laboral (P.R.O.W.R.A.) en Puerto Rico, Ley Pública Federal Núm. 104-193 de 22 de agosto de 1996.

**Sección 9: Registros de Elegibles**

**Inciso 9.1** – Significa una lista de nombres de personal que han cualificado para ser considerados(as) para nombramiento en una clase determinada, colocados en orden descendente de calificación.

**Inciso 9.2** - Los registros de elegibles serán colocados en estricto orden descendente utilizando las calificaciones o puntuación obtenida para la clase de puesto correspondiente. En casos de puntuaciones iguales, el orden se determinará tomando en consideración uno o más de los siguientes factores:

- a. preparación académica general o especial;
- b. experiencia;
- c. índice o promedio en los estudios académicos o especiales;
- d. fecha de presentación de la solicitud.

**Inciso 9.3** - Los registros de elegibles serán cancelados cuando éstos no respondan a las necesidades del Departamento y la cancelación será notificada por aviso público y en la página electrónica gubernamental a los candidatos que figuren en los mismos.

#### **Sección 10: Selección**

**Inciso 10.1** - Los puestos regulares de carrera vacantes que están incluidos en la composición de la Unidad Apropriada se cubrirán mediante un proceso de selección que incluirá las siguientes etapas:

- a. Certificación del número de elegibles, el cual no será mayor de diez (10) por cada puesto vacante a cubrir, en el turno que les corresponda en el registro de elegibles.
- b. Selección por el Departamento de uno de los candidatos certificados dentro de un límite de veinte (20) días laborables, a partir de la fecha de envío de la Certificación de Elegibles. Dicho término podrá prorrogarse no más de quince (15) días laborables adicionales, cuando medien circunstancias extraordinarias. Luego de quince (15) días laborables a partir de la fecha de expedición de la certificación de elegibles, los elegibles podrán incluirse en otras certificaciones aún cuando no se haya efectuado la selección correspondiente.
- c. A los candidatos certificados que no resultaren seleccionados, se les notificará por escrito. En dicha comunicación se les informará que no han sido seleccionados y la consecuente inclusión en el registro de elegibles.

- d. Al completar satisfactoriamente el período probatorio, el empleado pasará a ser un empleado regular de carrera.

**Sección 11:** Se rechazarán solicitudes, se cancelarán exámenes y se anulará la elegibilidad en el registro o declarará inelegible para el servicio público a cualquier solicitante que no reúna los requisitos exigidos o que haya realizado o intentado realizar engaño o fraude en la información sometida o que haya realizado o intentado cometer cualquier delito contra la propiedad pública, tales como: apropiación ilegal, robo o mutilación de los exámenes a ofrecerse u ofrecidos.

**Sección 12: Nombramientos Transitorios**

- a. Cuando el ocupante del puesto se encuentre disfrutando de licencia sin sueldo u otras licencias establecidas en este Convenio Colectivo.
- b. Cuando no exista un registro de elegibles adecuado para algún puesto que requiera algún tipo de licencia y el (la) candidato(a) a nombrarse posea licencia provisional.
- c. Cuando el (la) ocupante del puesto haya sido destituido y haya apelado esta acción ante el foro correspondiente.
- d. Cuando el (la) ocupante del puesto haya sido suspendido de empleo y sueldo por determinado tiempo.
- e. Cuando el (la) ocupante del puesto pase a ocupar otro puesto mediante nombramiento transitorio y con derecho a regresar a su anterior puesto.

- f. Cuando por necesidades del servicio sea indispensable cubrir un puesto reservado para un becario, en cuyo caso el nombramiento transitorio se extenderá por el tiempo que dure la beca.
- g. Cuando exista una emergencia en la prestación de servicios que haga imposible o dificulte la certificación de candidatos(as) de un registro de elegibles, en cuyo caso el nombramiento no excederá de seis (6) meses. Transcurrido dicho período, del Departamento entender que persisten las condiciones que motivaron el nombramiento original, podrá extender dicho nombramiento por un término adicional de seis (6) meses.
- h. Cuando el (la) ocupante del puesto regular de carrera pase a ocupar un puesto en el servicio de confianza.

Los nombramientos transitorios en puestos permanentes de la Unidad Apropiable, podrán prorrogarse mientras duren las circunstancias que dieron origen a dichos nombramientos, excepto lo dispuesto en el inciso (g) que antecede.

## **Artículo 19 Ascensos**

### **Sección 1: Definición**

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

**Sección 2:** Todo ascenso se hará con atención al principio de mérito y las leyes aplicables.

**Sección 3:** Los(as) empleados(as) que están incluidos(as) en la Unidad Apropriada podrán ascender mediante exámenes que podrán consistir de pruebas escritas, orales, físicas o de ejecución o evaluación de preparación y experiencia. Además de éstos, se podrán tomar en consideración las evaluaciones del (de la) supervisor(a), análisis del expediente del (de la) empleado(a) y los adiestramientos que hayan tomado relacionados con las funciones del puesto al cual se le propone ascender.

**Sección 4:** Al cubrir un puesto vacante incluido en la Unidad Apropriada, se anunciarán las oportunidades de ascenso mediante convocatorias internas por diez (10) días laborables de manera que todos(as) los(as) candidatos(as) debidamente cualificados(as) puedan competir, salvo en los casos en que apliquen las disposiciones sobre reclasificación por evolución en las funciones del puesto. Lo anterior implica que la certificación de elegibles deberá tener cinco (5) candidatos(as) o más para entrevista. En ausencia de dichos cinco (5) o más candidatos(as) se procederá a publicar una convocatoria externa.

**Sección 5:** Se podrán autorizar ascensos sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las cualificaciones especiales de los(as) empleados(as) así lo justifiquen, previa la aprobación del examen. Por exigencias especiales y excepcionales del servicio se entenderá la asignación o atención de nuevas funciones o programas; la ampliación de los servicios que presta la agencia; la necesidad de reclutar personal que logre mantener la continuidad en la prestación de los servicios sin necesidad de mayor orientación; inadecuación de un registro de elegibles; urgencia por cubrir un puesto vacante que hace impracticable el procedimiento ordinario. Por otro lado, por las cualificaciones especiales de los(as) empleados(as) se entenderá la experiencia adicional; los estudios académicos adicionales a los requisitos mínimos y los resultados obtenidos del Sistema de Evaluación del Desempeño adoptado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

**Sección 6:** La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento notificará por escrito a la Unión toda transacción efectuada mediante Ascenso sin Oposición en puestos de la Unidad Apropiaada. El Departamento indicará los criterios que fueron utilizados para trabajar el Ascenso sin Oposición.

**Sección 7:** Los aumentos que recibirán los(as) empleados(as) en los Ascensos no serán menos de la diferencia entre el tipo mínimo de la escala a la que estaba asignada la clase del puesto anterior y el mínimo de la escala de la nueva clase.

**Sección 8:** Todo(a) empleado(a) ascendido(a) cumplirá con el período probatorio asignado a la clase de puesto a la cual haya sido ascendido(a). Se podrá separar de un puesto a un(a) empleado(a) de carrera durante o al final de su período probatorio, cuando se determine que su progreso y adaptabilidad a las normas vigentes no han sido satisfactorios, luego de haber sido debidamente orientado(a) y adiestrado(a). Si por su ejecución en el servicio y no por hábitos y actitudes, el (la) empleado(a) fuere separado(a) del período probatorio e inmediatamente antes de ese nombramiento hubiere servido satisfactoriamente como empleado(a) regular en otro puesto, el (la) empleado(a) tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto igual o similar al que ocupó con status regular.

## **Artículo 20 Traslados**

### **Sección 1: Definición**

Significa el cambio de un(a) empleado(a) de un puesto a otro en la misma clase o a un puesto en otra clase con funciones o salario básico de nivel similar.

### **Sección 2: Fundamentos para los traslados**

El traslado podrá efectuarse a solicitud del (de la) empleado(a), para beneficio de éste(a) o respondiendo a necesidades del Departamento en situaciones tales como las siguientes:

**Inciso 2.1** - Cuando exista la necesidad de recursos humanos adicionales en el Departamento para atender nuevas funciones o programas, o para la ampliación o continuación de los programas que la agencia desarrolla.

**Inciso 2.2** - Cuando se eliminen funciones o programas por efectos de reorganizaciones en el Departamento.

**Inciso 2.3** - Cuando en el proceso de decretar cesantías sea necesario reubicar empleados(as).

**Inciso 2.4** - Cuando se determine que los servicios de un(a) empleado(a) pueden ser utilizados más provechosamente en otra dependencia del Departamento debido a sus conocimientos, experiencia, destrezas o cualificaciones especiales, especialmente en casos donde éste(a) ha adquirido más conocimientos y desarrollado mayores habilidades como consecuencia de adiestramientos.

**Inciso 2.5** - Cuando se determine rotar personal para que se adiestre en otras áreas.

**Inciso 2.6** - Por cualquier otra necesidad del servicio que no esté en contravención con las disposiciones de este Convenio.

### **Sección 3: Ámbito de los Traslados**

Se podrán efectuar traslados de empleados(as):

**Inciso 3.1** - Dentro de una misma unidad o entre unidades de trabajo del Departamento.

**Inciso 3.2** - Entre el Departamento y otros administradores individuales y viceversa.

**Inciso 3.3** - Entre el Departamento y los municipios autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y viceversa.

### **Sección 4: Normas para los Traslados**

Las siguientes normas regirán los traslados:

**Inciso 4.1** - Los traslados no se utilizarán como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente ni resultar onerosos al (a la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada.

**Inciso 4.2** - En cualquier caso de traslado, el (la) empleado(a) de la Unidad Apropiada deberá reunir los requisitos para el puesto al cual sea trasladado(a).

**Inciso 4.3** - Cuando el traslado sea a un puesto en otra clase dentro de la Unidad Apropiada, el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, deberá aprobar los requisitos correspondientes para la clase y

estará sujeto al período probatorio. Cuando el traslado responda a necesidades del servicio, se obviará el período probatorio.

**Inciso 4.4** - Al (a la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada se le informará por escrito sobre el traslado. Como norma general, la notificación al (a la) empleado(a) deberá hacerse con treinta (30) días consecutivos de antelación. Sin embargo, en situaciones de emergencia o en circunstancias imprevistas, podrá hacerse excepción a esta norma.

**Inciso 4.5** - Al notificar a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada sobre la decisión de traslado dentro de la Unidad Apropriada, por necesidades del servicio, deberá advertírsele sobre su derecho a acudir al procedimiento de quejas y agravios establecido en este Convenio dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha de recibo de la comunicación, si estima que se han violado sus derechos. Esta acción no tendrá el efecto de detener la determinación de traslado de la Autoridad Nominadora.

**Sección 5:** Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase, el estatus de los(as) empleados(as) permanecerá inalterado y no será necesario un período probatorio.

**Sección 6:** Cuando la solicitud de traslado sea a petición del (de la) empleado(a), el Departamento atenderá la misma en el orden en que los miembros de la Unidad Apropriada lo soliciten por escrito, excluyendo aquellos casos por acomodo razonable o por necesidades de servicio.

**Sección 7:** Cuando la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos reciba más de una solicitud de traslado para un mismo puesto, los(as) empleados(as) serán referidos a la atención del (de la) Secretario(a) Auxiliar o Director(a) donde se encuentra la vacante para entrevista. Los traslados estarán sujetos a la disponibilidad de fondos y a la necesidad del servicio.

**Sección 8:** El Departamento notificará al (a la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada su determinación sobre una solicitud de traslado dentro del término de treinta (30) días, luego de recibir la misma, exponiendo las razones que justifiquen su decisión.

**Sección 9:** El Departamento podrá realizar designaciones, cambios o destagues en forma administrativa por un término razonable, no mayor de doce (12) meses, siempre que tal acción no resulte onerosa para el (la) empleado(a).

**Sección 10:** El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que haya sido notificado(a) de la negativa de la determinación a una solicitud de traslado, tendrá derecho a solicitar la reconsideración al Secretario del Trabajo de la misma en un término de diez (10) días laborables luego de la notificación.

## **Artículo 21 Labor Interina**

**Sección 1:** El interinato es una situación de trabajo temporera en la cual el (la) empleado(a) desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad, incluido en la Unidad Apropriada, luego de ser designado(a) por escrito por la Autoridad Nominadora.

**Sección 2:** El (la) empleado(a) tiene que cumplir con los requisitos del puesto cuyas funciones desempeñará interinamente.

**Sección 3:** El Departamento notificará por escrito al (a la) empleado(a) y a la Unión sobre la designación oficial de interinato.

**Sección 4:** El (la) empleado(a) podrá ser relevado(a) del interinato por justa causa en cualquier momento cuando así lo determine la Autoridad Nominadora.

**Sección 5:** El (la) empleado(a) designado(a) por escrito por la Autoridad Nominadora para ocupar interinamente todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupe en propiedad y haya desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más, recibirá el pago por la labor interina a partir del día 31 después de haber comenzado el interinato.

**Sección 6:** El Departamento discontinuará el pago por labor interina luego de que el (la) empleado(a) sea relevado del interinato por la Autoridad Nominadora. El (la) empleado(a) regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que corresponde al mismo.

**Sección 7:** El tiempo servido mediante el interinato se acreditará como parte de los requisitos al competir para puestos similares en ascenso.

**Sección 8:** Cuando un(a) empleado(a) se le designa a realizar interinamente el trabajo de un(a) empleado(a) que ocupa un puesto superior al de su nombramiento, tendrá derecho a recibir una cuantía no menor a la diferencia entre la clase de puesto que ocupa el (la) empleado(a) y aquella que ocupará interinamente.

**Sección 9:** Cuando el (la) empleado(a) haya desempeñado funciones interinas de supervisión por doce (12) meses o más y regresara a su puesto oficial de carrera, se le concederá un aumento salarial equivalente a un tipo retributivo en su puesto oficial de carrera.

**Sección 10:** Ningún pago concedido por labor interina podrá ser considerado como parte integral del sueldo regular del (de la) empleado(a) para fines del cómputo para la liquidación de licencias, ni para el cómputo de la pensión de retiro.

**Sección 11:** Las disposiciones de las secciones 5, 6, 8, 9 y 10 tienen que cumplir con los procedimientos dispuestos en la legislación vigente y la normativa aplicable. Reconociendo que prevalece el acuerdo suscrito entre funcionarios del gobierno y algunos sindicatos entre ellos la U.G.T., el 7 de junio de 2014.

## **Artículo 22 Periodo Probatorio**

**Sección 1:** El periodo probatorio es el término de tiempo durante el cual un(a) empleado(a) que forma parte de la Unidad Apropiada se encuentra en periodo de adiestramiento y prueba en el desempeño de sus deberes y funciones.

**Sección 2:** Todo(a) empleado(a) nuevo(a), contratado(a) con el propósito de ocupar un puesto regular vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiada, estará sujeto a un período probatorio a base de la especificación de la clasificación a la que pertenece su puesto. A partir de la aprobación del mismo, dicho(a) empleado(a) pasará a ser empleado(a) regular de carrera.

**Sección 3:** Una vez cada tres (3) meses, el Departamento le notificará a la Unión una lista indicando el nombre, dirección postal y fecha de empleo de todo(a) empleado(a) en periodo probatorio que se encuentre incluido(a) en la composición de la Unidad Apropiada.

**Sección 4:** Una vez el (la) empleado(a) se convierta en un(a) empleado(a) regular de carrera incluido(a) en la composición de la Unidad Apropiada, tendrá derecho a todos los beneficios establecidos en este Convenio Colectivo. Disponiéndose que, a los efectos de vacaciones, licencia por enfermedad, bonos, días feriados y los otros beneficios que al presente le son concedidos por el Departamento, se considerará el tiempo desde que comenzó como empleado(a) probatorio.

**Sección 5:** Cuando un(a) empleado(a) ha estado cubriendo un puesto con status transitorio de acuerdo a este Convenio Colectivo y surge la oportunidad de cubrir dicho puesto de manera regular, se le acreditará el tiempo que dicho(a) empleado(a) ha estado cubriendo el puesto de manera transitoria para efectos de su periodo probatorio.

**Sección 6:** Por mutuo acuerdo, las partes podrán prorrogar el periodo probatorio.

## **Artículo 23 Adiestramientos para el Desarrollo del Recurso Humano**

**Sección 1:** El Departamento, en su propósito de alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio público, establecerá y desarrollará programas de adiestramiento y capacitación para el desarrollo de su personal, sujeto a la disponibilidad de fondos y los servicios ofrecidos por la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH).

**Sección 2:** Anualmente, el Departamento elaborará un Plan de Adiestramiento y Desarrollo de sus Recursos Humanos basado en las necesidades de desarrollo programático de cada una de las Secretarías, Negociados, Programas u Oficinas. Los adiestramientos también incluirán áreas específicas relacionadas con la profesión o labor técnica especializada que realicen los miembros de la Unidad Apropriada. En estos casos, se reconocerán como tales; seminarios, programas, cursos cortos y conferencias.

**Sección 3:** La selección de candidatos(as) a estos adiestramientos la hará el Departamento a base de las necesidades establecidas en el Plan de Necesidades de Adiestramiento para cada año. Todas las solicitudes recibidas tienen que estar previamente aprobadas por los(as) supervisores(as) y los(as) Secretarios(as) Auxiliares del área correspondiente. Si los adiestramientos, seminarios, programas, cursos

cortos y conferencias tuvieran costo para el Departamento, su aprobación dependerá de la disponibilidad de fondos.

**Sección 4:** Todo(a) empleado(a) podrá participar de dos (2) adiestramientos con o sin costo por semestre. El (la) empleado(a) no podrá acumular adiestramientos para semestres subsiguientes.

**Sección 5:** Las nominaciones deberán tramitarse a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos con veinte (20) días laborables de anticipación a la fecha del adiestramiento.

**Sección 6:** Las cancelaciones se tramitarán con siete (7) días de anticipación a la fecha del adiestramiento y las mismas tienen que ser aprobadas por los(as) supervisores(as) y los(as) Secretarios(as) Auxiliares del área correspondiente. Si el adiestramiento es con una organización privada se cumplirá con la política de cancelación que ésta establezca. Las cancelaciones las notificarán mediante memorando.

**Sección 7:** Los(as) supervisores(as) autorizarán adiestramientos relacionados con la labor y el desempeño del (de la) empleado(a). Estos adiestramientos deberán incluirse en el Plan de Necesidades y en el Plan de Desarrollo del (de la) Empleado(a) y justificar la necesidad del adiestramiento en la evaluación del desempeño que se les realiza anualmente a los(as) empleados(as).

**Sección 8:** El Departamento mantendrá en el expediente de cada uno(a) de sus empleados(as), un historial de los adiestramientos en los que éstos(as) participen. Dicho historial podrá ser utilizado como una de las fuentes de

referencia para la toma de decisiones relativas a ascensos, traslados y asignaciones de trabajo, evaluaciones y otras acciones de personal. El historial de adiestramiento del (de la) empleado(a) podrá incluir evidencia de participación de adiestramientos por iniciativa propia, en entidades educativas reconocidas.

**Sección 9:** Cuando el Departamento autorice adiestramientos de corta duración a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, se le concederá como asunto oficial y sin cargo a ningún tipo de licencia.

**Sección 10:** Las horas de cursos otorgados por la Oficina de Ética Gubernamental para mantener un proceso de educación continua, no serán consideradas para fines de los adiestramientos requeridos en la Sección 4 de este artículo.

**Sección 11:** Todos los adiestramientos incluidos en el Plan de Adiestramiento y Desarrollo de los Recursos Humanos establecido, serán sufragados por el Departamento, sin costo alguno al (a la) empleado(a).

**Sección 12:** El Departamento circulará, a través de sus diferentes oficinas, el Plan de Adiestramiento y Desarrollo para que el (la) empleado(a) pueda solicitar su participación en los seminarios, programas, cursos cortos, conferencias y adiestramientos que se programen.

**Sección 13:** El (la) empleado(a) cubierto(a) por este Convenio Colectivo podrá a iniciativa propia tomar adiestramientos, cubriendo el costo del mismo, siempre y cuando estos adiestramientos estén relacionados a su área de trabajo y estén autorizados por su supervisor(a) inmediato(a), el (la)

Secretario(a) Auxiliar correspondiente a su área de trabajo y la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento. El tiempo que duren estos adiestramientos será considerado asunto oficial sin cargo a licencia alguna.

## **Artículo 24 Becas**

### **Sección 1: Becas**

El Departamento otorgará becas conforme establece la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, con el propósito de preparar personal en áreas altamente especializadas o de difícil reclutamiento.

### **Sección 2: Requisitos para la concesión de becas**

En la concesión de becas se cumplirá con los siguientes requisitos:

- a. La beca tiene que estar incluida en el Plan de Necesidades de Adiestramiento, preparado por la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos a otorgarse para el año que corresponda. El Plan de Necesidades de Adiestramiento aprobado por el Secretario se enviará a la Unión.
- b. Los(as) candidatos(as) participarán en competencias en igualdad de condiciones.
- c. Las solicitudes de becas serán evaluadas en estricta relación con las necesidades del Departamento y los recursos disponibles.
- d. Los(as) candidatos(as) serán seleccionados(as) de entre los(as) que resulten cualificados en las competencias. Si, luego de anunciadas las oportunidades hubiera solamente un(a) candidato(a) cualificado(a), se le concederá a éste(a) la beca.
- e. Las personas seleccionadas para obtener una beca formalizarán contratos, comprometiéndose a trabajar para el Servicio Público por tiempo igual al doble del tiempo de estudios, una vez terminados los

mismos, a menos que la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OCALARH) o el Departamento, le exima de dicha obligación.

- f. Los(as) empleados(as) que compitan para becas deberán estar rindiendo servicios satisfactorios conforme a las evaluaciones del desempeño, correspondiente al año de la beca.
- g. Todo(a) becario(a) que sea nombrado(a) al completar sus estudios, estará exento(a) de tomar el examen correspondiente a la clase de puesto, o a su equivalente en otros planes de valoración, para el cual se le otorgó la beca.
- h. Se podrán conceder becas sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las cualificaciones de los(as) empleados(as) así lo justifiquen. En estos casos, se le notificará a la Unión las circunstancias que justifiquen tal concesión dentro de los siguientes diez (10) días laborables de la selección del (de la) empleado(a). Las becas sin oposición se anunciarán internamente mediante convocatoria de intención para saber si hay más de un(a) (1) candidato(a) interesado(a) en la misma.
- i. Toda persona, a quien se le haya concedido una beca para estudios que no cumpla con la obligación contraída, sin habersele eximido de tal obligación, vendrá obligada a devolver la cantidad invertida más los intereses de tipo legal desde el momento en que fueron

desembolsados los fondos y será inelegible para prestar servicios en el Departamento por tiempo igual al triple del tiempo de estudios.

**Sección 3:** El Departamento congelará el puesto reservado al (a la) becario(a) excepto que, por necesidades del servicio, se podrá cubrir mediante nombramiento transitorio por el tiempo que dure la beca.

**Sección 4:** El (la) empleado(a) trabajará para el Departamento por un período equivalente al doble del tiempo que haya estudiado mediante la beca.

**Sección 5:** **Licencia sin sueldo por el término de la beca**

El Departamento le concederá licencia sin sueldo al (a la) empleado(a), por el tiempo de duración de la beca. El (la) empleado(a) regresará a su empleo y se reintegrará con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviera en servicio activo.

## **Artículo 25 Educación Continua**

### **Sección 1: Concesión de tiempo sin cargo a licencia**

Los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropiada a los(as) que se les requiere cursos de educación continua bajo leyes y reglamentos aplicables, como requisito legal de recertificación de licencia para ejercer sus respectivas profesiones en su empleo en el Departamento; se les concederá el tiempo para asistir a los cursos mínimos requeridos por ley, sin cargo a ninguna licencia.

### **Sección 2: Aportación**

En adición a lo anterior, el Departamento aportará hasta la cantidad de \$150.00 por empleado(a) para contribuir a sufragar el costo de los cursos por cada año de vigencia del convenio, previa presentación de evidencia escrita de la institución correspondiente, de haber incurrido en el gasto.

El Departamento pagará dicha suma al (a la) empleado(a) una vez por cada año de vigencia y cuando sea requerido para practicar su profesión en su empleo en el Departamento. El pago será efectuado por la Oficina de Finanzas del Departamento dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la evidencia escrita de la institución correspondiente.

**Sección 3:** Todo(a) empleado(a) tendrá que tomar cada dos (2) años un mínimo de veinte (20) horas de cursos otorgados por la Oficina de Ética Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para mantener un proceso de Educación Continua, según dispone la Ley Núm. 1 de 3 de

enero de 2012, según enmendada, Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011.

## **Artículo 26 Reubicaciones**

**Sección 1:** El Departamento podrá reubicar a los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropiada que sean afectados por un Plan de Cesantías, en puestos de igual o similar clasificación o en puestos con funciones de nivel inferior.

**Inciso 1.1.** - Cuando la reubicación sea a un puesto igual o similar clasificación, los(as) empleados(as) mantendrán su sueldo, estatus y antigüedad.

**Inciso 1.2.** - Cuando la reubicación sea en un puesto de clasificación inferior, lo que constituiría un descenso, los(as) empleados(as) deberán exponer por escrito su conformidad con el mismo y deberán reunir los requisitos mínimos de la clase. En estos casos, el sueldo de los(as) empleados(as) no se verá afectado y mantendrán su estatus y antigüedad.

**Sección 2:** Los(as) empleados(as) incluidos en la composición de la Unidad Apropiada, que sean cesanteados(as) por la eliminación de puestos, permanecerán en un registro especial de elegibles para reemplazo por un término de treinta y seis (36) meses con preferencia a ocupar puestos de nueva creación o vacantes de la Unidad Apropiada que correspondan a la clase de puestos ocupados por ellos(as) u otras similares que envuelvan el mismo nivel de trabajo: siempre y cuando reúnan los requisitos mínimos y estén disponibles para desempeñar las funciones del puesto.

El (la) empleado(a) que esté incluido(a) en este registro y rehúse aceptar el puesto, será eliminado(a) del mismo.

**Sección 3:** El registro de elegibles establecido para la reubicación de empleados(as), tendrá prioridad sobre los demás registros de elegibles. El Departamento agotará este registro de personal por clases de puestos, en primer término, cuando sea necesario cubrir vacantes; antes de utilizar otros registros de elegibles.

## **Artículo 27 Reducción de Personal**

**Sección 1:** El Departamento podrá decretar cesantías en el servicio, sin que constituya acción disciplinaria o destitución, en las siguientes circunstancias:

- a. eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos;
- b. cuando se determine que el (la) empleado(a) está física o mentalmente incapacitado(a) para desempeñar los deberes esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable. El Departamento podrá requerir someterse a examen médico a empleados(as) cuando exista evidencia de problemas en la ejecución de las tareas o de seguridad o cuando lo requieran otras leyes federales; para determinar aptitud para realizar las funciones de un puesto y cuando se requieran exámenes médicos voluntarios como parte de programas de salud. La negativa del (de la) empleado(a) a someterse al examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de que está impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Esta acción se notificará al (a la) empleado(a) apercibiéndole de su derecho a solicitar una vista administrativa.
- c. cuando el (la) empleado(a) esté inhabilitado(a) por accidente del trabajo o condición ocupacional y en tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, por un periodo mayor al que el Departamento venga obligado, de conformidad a este Convenio Colectivo, a reservar el empleo que desempeñaba el (la) empleado(a)

sindicado(a) al momento de ocurrir el accidente de trabajo. De esta acción se notificará al (a la) empleado(a) apercibiéndole de su derecho a solicitar una vista informal administrativa.

**Sección 2:** Antes de decretar cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, el Departamento agotará todos los recursos a su alcance para evitar cesantías con acciones, tales como: reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en departamentos, oficinas o programas en que haya necesidad de personal, readiestramiento del (de la) empleado(a) para reubicarlo(a) en otro puesto, cuando pueda hacerse razonablemente antes de la fecha límite de la cesantía, disfrute de vacaciones acumuladas, concesión de licencia sin sueldo, hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando el Departamento tome la decisión por la insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto. En tales casos, se observará el orden de prelación previamente establecido en el método de decretar cesantías, reducción de la jornada de trabajo y descenso del (de la) empleado(a) como último recurso para evitar las cesantías.

**Sección 3:** El orden de las cesantías se establecerá a base de la clasificación de la clase afectada por el Plan de Cesantías y el status de los(as) empleados(as). En cada clasificación serán separados(as) en primer término los(as) empleados(a) contratados(as) o subcontratados(as) que realizan funciones similares a empleados(as) incluidos(as) en la Unidad

Apropiada; en segundo lugar los(as) empleados(as) irregulares; en tercer lugar, los(as) empleados(as) transitorios(as); en cuarto lugar los(as) empleados(as) probatorios nuevos(as) en el Servicio Público y en último término, serán separados(as) los(as) empleados(as) regulares. Para efectos de este artículo, los(as) empleados(as) probatorios que inmediatamente antes de adquirir dicho status, hubiesen sido regulares, se considerarán como empleados(as) regulares.

**Sección 4:** Para determinar el orden de prelación en que se decretarán las cesantías, el Departamento tomará en consideración: productividad, hábitos y actitudes reflejadas en el Sistema de Evaluación del Desempeño y la antigüedad en el Servicio. Cuando no exista documentación válida para determinar el desempeño de las funciones, el factor determinante será la antigüedad, de manera que queden cesantes los(as) empleados(as) de menos tiempo en el servicio. A los fines de determinar antigüedad ininterrumpida, se considerará todo servicio prestado, ininterrumpidamente, en puestos en las agencias comprendidas dentro del Sector Público. En casos de igual antigüedad, se tomará en consideración productividad del (de la) empleado(a) sindicado(a).

**Sección 5:** Las partes acuerdan que previo a decretar las cesantías, se permitirá acceso a la Unión, con noventa (90) días previo a la implantación del Plan de Cesantías, a la información que justifique el mismo, de manera que ésta pueda presentar sus recomendaciones.

**Sección 6:** El Departamento notificará por escrito a todos(as) los(as) empleados(as) a quien haya de cesantar y a la Unión, con no menos de treinta (30) días laborables de antelación a la fecha en que el (la) empleado(a) habrá de quedar cesante. En dicha comunicación, se incluirán las razones para dicha acción y las medidas tomadas para intentar prevenirla o minimizarla.

**Sección 7:** Ninguna cesantía de empleados(as) será efectiva a menos que se cumpla con el requisito de notificación. El Departamento procederá a establecer un procedimiento escrito a los efectos de decretar cesantías en caso de éstas ser necesarias, el mismo será divulgado o estará disponible para conocimiento de cualquier empleado(a) interesado(a).

## **Artículo 28 Salud y Seguridad en el Trabajo**

**Sección 1:** El Departamento se compromete a velar por el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables relacionados con la Salud y Seguridad en el Trabajo con el fin de establecer condiciones seguras para proteger a los(as) empleados(as) contra accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales.

**Sección 2:** Las partes acuerdan formar un Comité de Salud y Seguridad. La composición del Comité será de dos (2) miembros en representación del Departamento y dos (2) en representación de la Unión. El Comité investigará y evaluará accidentes o situaciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de los(as) empleados(as). También hará recomendaciones para solucionar dichas situaciones. Del mismo modo, el Comité deberá aprobar unas Reglas para el desarrollo de sus funciones dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma del Convenio Colectivo.

**Sección 3:** El Comité considerará todos los factores de riesgo en las áreas de trabajo por iniciativa propia o porque hayan sido traídos ante su consideración y efectuará y dará seguimiento a las recomendaciones acordadas sobre medidas preventivas o soluciones finales para corregir las mismas.

**Sección 4:** Las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo para la pronta atención y solución de estos asuntos antes de recurrir a los foros y/u organismos correspondientes. No obstante, la Unión podrá recurrir a los foros y/u organismos administrativos aplicables en aquellos casos

donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité o el Departamento.

**Sección 5:** El Departamento tomará las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes del trabajo y el mantenimiento de un ambiente de trabajo libre de riesgos ocupacionales reconocibles, y exigirá el cumplimiento de los mismos a los(as) empleados(as) y supervisores(as).

**Sección 6:** El Departamento proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por Ley o la reglamentación vigente que son necesarios para que los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.

**Sección 7:** Las partes acuerdan respetar las medidas para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo.

**Sección 8:** Todo accidente de trabajo será notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, supervisor(a) o su representante sindical dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurre el mismo. No obstante, en aquellos casos de accidentes catastróficos como los son muerte, hospitalización de tres (3) empleados(as) o más, o desmembramiento, la notificación al Comité de Salud y Seguridad se realizará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al mismo.

**Sección 9:** El Departamento concederá tiempo razonable y durante horas laborables a los miembros del Comité de Salud y Seguridad, sin que se afecte su salario, ni licencias acumuladas, para atender asuntos relacionados con salud y seguridad en las áreas de trabajo, cuando surjan.

**Sección 10:** Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado.

**Sección 11:** Los(as) funcionarios(as) del Departamento no ordenarán a empleado(a) alguno(a) cubierto(a) por este Convenio Colectivo que no haya sido provisto de protección con equipo y medidas de seguridad indispensables para efectuar tareas que incidentalmente, según el entendimiento de una persona prudente y razonable, pongan en riesgo la salud, vida o seguridad personal, ni tomarán medidas disciplinarias en caso de que el (la) empleado(a) se negare a efectuar tareas evidentemente riesgosas para su salud, vida o seguridad personal.

## **Artículo 29 Jornada de Trabajo**

**Sección 1:** La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7½). El horario de trabajo de todos(as) los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropriada será el existente a la firma de este Convenio Colectivo. No obstante, el Departamento, luego de dialogarlo con la Unión, podrá establecer horarios especiales para diferentes grupos de trabajo o divisiones, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran.

**Sección 2:** La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37½) sobre la base de cinco días (5) días laborables. La jornada regular semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose el sábado y domingo como días de descanso. Sin embargo, de existir necesidades de servicio que así lo requieran, el Departamento dialogará con la Unión (excepto en situaciones de comprobada necesidad urgente e inaplazable) antes de establecer, para todo o parte del personal incluido en la Unidad Apropriada, una jornada semanal regular comenzando y terminando en cualquier día de la semana, siempre y cuando dicha jornada comprenda cinco (5) días laborables y dos (2) días de descanso.

Las partes se reunirán, con previa notificación a la Unión, para dialogar sobre los efectos de los cambios en la jornada de trabajo, tomando en consideración criterios, tales como: la asistencia, la voluntariedad y la antigüedad.

**Sección 3:** El período para tomar alimentos será de una (1) hora que se asignará por el Departamento entre la tercera hora y media y quinta hora de trabajo. Ningún miembro de la Unidad Apropriada trabajará durante el período de tomar alimentos sin la autorización expresa del (de la) supervisor(a) inmediato(a) o Representante Autorizado(a).

En situaciones de emergencia se podrá requerir al (a la) empleado(a) que preste servicios en su hora de tomar alimentos o parte de ésta.

La hora de tomar alimentos podrá reducirse a media ( $\frac{1}{2}$ ) hora por necesidad del servicio o conveniencia del (de la) empleado(a). El acuerdo que se suscriba con tal propósito, deberá ser aprobado por la Unión.

**Sección 4:** Los miembros de la Unidad Apropriada disfrutarán de dos (2) períodos de descanso que no excederán de quince (15) minutos cada uno, entre 9:00 a.m. y 10:00 a.m. y entre 2:00 p.m. y 3:00 p.m. o según sea acordado entre el (la) supervisor(a) y el (la) empleado(a), para evitar que se afecten los servicios que rinde el Departamento. El período de merienda se disfrutará dentro o fuera del área de trabajo y los mismos no serán acumulados en caso de no ser disfrutados. Cuando el (la) empleado(a) se exceda del período establecido, el (la) supervisor(a) recomendará el descuento de los balances de licencia de vacaciones o del sueldo, según sea el caso.

**Sección 5:** Será responsabilidad de todo miembro de la Unidad Apropriada observar fielmente el horario regular de trabajo establecido por el Departamento.

**Sección 6:** El Departamento le concederá a los miembros de la Unidad Apropriada dos períodos de gracia de cinco (5) minutos al comenzar la jornada regular diaria y al reanudar sus labores después de disfrutar del periodo de tomar alimentos. Dicho tiempo no se deducirá de la licencia de vacaciones acumuladas por el (la) empleado(a). No obstante, la utilización excesiva del mismo, puede dar lugar a que se considere como tardanza y a que se tomen medidas correctivas.

**Sección 7:** La entrada después de los cinco (5) minutos de los dos (2) periodos de gracia al comenzar la jornada regular diaria y al reanudar labores después de disfrutar del periodo de tomar alimentos, será considerada como una tardanza. La tardanza es computada a partir de la hora oficial de entrada. Será responsabilidad de cada empleado(a) informar a su supervisor(a) inmediato(a) el motivo de su tardanza.

**Sección 8:** Los miembros de la Unidad Apropriada podrán acogerse al Programa de Oportunidades de Horario Reducido para los Empleados Públicos, según las disposiciones del Reglamento establecido.

**Sección 9:** Los miembros de la Unidad Apropriada que estén acogidos al Programa de Oportunidades de Horario Reducido para los Empleados Públicos continuarán en el mismo hasta que el (la) empleado(a) solicite por escrito la renovación o cancelación de su participación en el Programa, con treinta (30) días de antelación a la fecha de vencimiento del término solicitado.

## Artículo 30 Días Feriados

**Sección 1:** Los días que se indican a continuación, así como aquellos otros que mediante proclama del (de la) Gobernador(a) de Puerto Rico, el Presidente de los Estados Unidos o por Ley sean declarados feriados, serán días libres con paga sencilla para los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este convenio colectivo:

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| a. Día de Año Nuevo   | 1ro de enero               |
| b. Día de Reyes   | 6 de enero                 |
| c. Natalicio de Eugenio María de Hostos                                       | segundo lunes de enero     |
| d. Natalicio del Dr. Martin Luther King, Jr.                                  | tercer lunes de enero      |
| e. Natalicio de Jorge Washington<br>y Día de los Gobernadores Puertorriqueños | tercer lunes de febrero    |
| f. Día de la Abolición de la Esclavitud                                       | 22 de marzo                |
| g. Viernes Santo  | movible                    |
| h. Natalicio de José de Diego<br>y Reafirmación del Idioma Español            | tercer lunes de abril      |
| i. Día de la Conmemoración de los Muertos en<br>la Guerra                     | último lunes de mayo       |
| j. Día de la Independencia de los<br>Estados Unidos                           | 4 de julio                 |
| k. Natalicio de Luís Muñoz Rivera   | tercer lunes de julio      |
| l. Día de la Constitución del E.L.A. de P.R.                                  | 25 de julio                |
| m. Natalicio de José Celso Barbosa  | 27 de julio                |
| n. Día del Trabajo y de Santiago Iglesias Pantín                              | primer lunes de septiembre |
| o. Día de la Raza   | 12 de octubre              |
| p. Día del Veterano   | 11 de noviembre            |
| q. Día del Descubrimiento de P.R.   | 19 de noviembre            |
| r. Día de Elecciones Generales de P.R.  | movible                    |

s. Día de Acción de Gracias

4to jueves de noviembre

t. Día de Navidad

25 de diciembre

**Sección 2: Días feriados que caen en domingo**

El Departamento reconoce que los días feriados que caen domingo se concederán el día laborable siguiente (lunes).

**Sección 3: Definición de día feriado completo**

Los días feriados completos comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día feriado que corresponda. Cuando se trate de un día feriado completo se entenderá que comprende la jornada regular de trabajo completa del (de la) empleado(a) ese día o la parte de ella comprendida dentro del periodo de veinticuatro (24) horas de dicho día.

**Sección 4:** El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá el derecho de asignar trabajo a los miembros de la Unidad Apropriada en cualquiera de los días feriados, cuando la necesidad del servicio así lo requiera. Los(as) empleados(as) unionados(as) tendrán derecho a recibir licencia compensatoria, a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en los días feriados.

**Sección 5: Día de cumpleaños**

a. El Departamento concederá libre con paga el día del cumpleaños del (de la) empleado(a). El (la) empleado(a) que cumpla año el día 29 de febrero disfrutará de este beneficio el día 1 de marzo en años bisiestos. Cuando el cumpleaños corresponda a un día feriado o en uno de los días no laborables del (de la) empleado(a), lo disfrutará el

próximo día laborable. Cuando el (la) empleado(a) esté en uso de su licencia, excepto en licencia sin sueldo y licencia militar sin sueldo, se reprogramará el disfrute del día del cumpleaños en un término que no excederá de quince (15) días laborables a partir del momento en que el (la) empleado(a) se reinstale al servicio.

- b. El (la) empleado(a) deberá notificar por escrito a su supervisor(a) por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha de su cumpleaños.
- c. El (la) empleado(a), en acuerdo con su supervisor(a), podrá cambiar el disfrute del día de cumpleaños, siempre y cuando sea una fecha prospectiva no más tarde de treinta (30) días calendarios.

**Sección 6: Proclama**

Se considerarán, 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 (de 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.

## **Artículo 31 Trabajo en Exceso de la Jornada Regular**

**Sección 1:** Será tiempo extra, aquellas horas que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada trabaje en exceso de su jornada regular diaria o semanal o cuando trabaje durante días feriados, días de descanso o en cualquier día que se suspendan los servicios por orden del (de la) Gobernador(a) sin cargo a licencia.

**Sección 2:** El Programa de trabajo del Departamento del Trabajo se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de la jornada regular establecida para los(as) empleados(as). No obstante, el Departamento, cuando por razón de la naturaleza de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los(as) empleados(as) que presten servicios en exceso de su jornada regular diaria o semanal, o que trabajen en cualquier día feriado, días de descanso o en cualquier día en que se suspendan los servicios por el (la) Gobernador(a). En estos casos mediará una autorización previa del (de la) supervisor(a) del (de la) empleado(a), la cual estará aprobada por la autoridad nominadora o por el (la) funcionario(a) en quien éste(a) delegue. Los(as) supervisores(as) tomarán medidas para que cuando un(a) empleado(a) permanezca trabajando sea siempre en virtud de una autorización expresa.

**Sección 3:** Cuando se anticipe la necesidad de tiempo extra, el Departamento procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de éstos(as), el Departamento notificará, con suficiente antelación dependiendo de la

situación, la asignación de los turnos a los(as) empleados(as) de manera que se garantice que no sean los(as) mismos(as) empleados(as) los(as) que siempre trabajen extra.

**Sección 4:** Un(a) empleado(a) que no pueda trabajar tiempo extra, cuando le ha sido requerido por el Departamento en una situación de emergencia, debe demostrar la existencia de justa causa para ser excusado(a).

**Sección 5:** Los(as) empleados(as) 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 alimentos y por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el (la) Gobernador(a). Esta licencia la disfrutará el (la) empleado(a) dentro del período de treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se acumulará dicha licencia hasta un máximo de doscientos cuarenta (240) horas. En los casos de empleados(as) en puestos de seguridad y salud se podrían acumular hasta cuatrocientas ochenta (480) horas. La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el (la) empleado(a) acumule en exceso de los límites mencionados y, por consiguiente, se pagará en efectivo dichos excesos.

**Sección 6:** El pago de las horas extras acumuladas en exceso de doscientas cuarenta (240) y cuatrocientas ochenta (480), según sea el caso, se realizará en efectivo, a razón de tiempo y medio a base del salario que

esté devengando el (la) empleado(a) al momento de pagarle. Dicho pago se efectuará dentro del período de pago en que se realizó el trabajo extra o dentro del próximo, de no ser posible por razón de que no se hayan podido computar las horas extras a pagar.

## **Artículo 32 Dietas, Millaje y Alojamiento**

**Sección 1:** El Departamento pagará a los miembros de la Unidad Apropriada compensación de dieta, millaje y alojamiento en aquellos casos en que se les requiera asistir a reuniones y otras actividades relacionadas a su empleo fuera de su área de trabajo.

**Sección 2:** Cuando a un miembro de la Unidad Apropriada se le requiera que utilice su vehículo de motor privado para asuntos oficiales, el Departamento le compensará los gastos de dieta y millaje. Se incluirá el vehículo en la cubierta de responsabilidad pública que provee el Departamento de Hacienda para estos fines, según dispuesto en el Reglamento Núm. 37 titulado, "Reglamento de Gastos de Viaje".

**Sección 3:** El supervisor inmediato o cualquier otro funcionario autorizado en ausencia del supervisor, tendrá la responsabilidad de certificar y, cuando proceda, autorizar dichos pagos. Disponiéndose, que si el (la) empleado(a) utiliza su automóvil privado sin estar autorizado por su supervisor o funcionario autorizado, no tendrá derecho a recibir esta compensación.

**Sección 4:** El Departamento reconoce el derecho que tiene un(a) empleado(a) a recibir su dieta siempre que por motivo de asunto oficial, debidamente autorizado, su periodo de alimento ocurra fuera de su área regular de trabajo.

**Sección 5:** El pago de millaje se compensará durante el año fiscal 2014-2015 a razón de cuarenta y cinco (.45) centavos por milla. A partir del 1ro de julio de

2015 el pago por millaje será de cincuenta (.50) centavos por milla; y a partir del 1ro de julio de 2016 el pago por millaje será de cincuenta (50) centavos por milla.

**Inciso 5.1** - Para determinar el importe a pagarse por millaje, se utilizará el Cuadro Indicando Distancia Entre Pueblos que emite la Autoridad de Carreteras. Cuando se viaje a lugares que no aparezcan en dicho Cuadro, la base para computar el importe a reembolsarse por millaje será el número de millas recorridas según el cuenta millas del automóvil. La Agencia determinará la razonabilidad de las millas reclamadas usando como guía las distancias en millas entre pueblos cercanos y experiencias anteriores a la forma que considere más conveniente.

**Inciso 5.2** - Cuando un miembro de la Unidad Apropriada autorizado a utilizar automóvil privado en misiones oficiales vaya de pasajero, no tendría derecho al reembolso por concepto de millaje. Para tener dicho reembolso, este deberá conducir su automóvil privado.

**Inciso 5.3** - En caso de miembros de la Unidad Apropriada, autorizados a utilizar automóvil privado en misiones oficiales, que viajen acompañados de otro miembro de la Unidad Apropriada o visitantes que hayan sido autorizados a viajar en el mismo automóvil, se le concederá por cada acompañante un reembolso de dos (.02) centavos adicionales por cada milla.

**Sección 6:** El pago de dietas a los miembros de la Unidad Apropriada, para gastos de desayuno, almuerzo, comida y alojamiento se compensará de acuerdo a

la hora de salida y regreso a su residencia oficial o privada, según sea el caso y conforme a los importes que se indican a continuación.

	<b>Salidas Antes de</b>	<b>Regreso Después de</b>	
Desayuno	6:30 a.m.	8:00 a.m.	\$5.00
Almuerzo	12:00 m	1:00 p.m.	\$9.00
Comida	6:00 p.m.	7:00 p.m.	\$10.00

**Sección 7: Viajes que requieran alojamiento**

Los miembros de la Unidad Apropriada que se les requiera viajar a asuntos oficiales en y fuera de Puerto Rico, tendrán derecho al adelanto de los gastos de alojamiento, cuando la actividad a participar se extienda por más de una noche.

**Sección 8:** En estadía de una noche, el (la) empleado(a) tendrá derecho a recibir un reembolso de los gastos de alojamiento incurridos mediante la presentación de las evidencias correspondientes. Disponiéndose, que cuando sea imposible obtener esta evidencia presentará certificación al efecto. Al determinar la estadía, el alojamiento se llevará a cabo en las facilidades del lugar donde se encuentren o en las facilidades de hotelería más cercanas.

**Sección 9:** El reembolso de las dietas y millaje para los miembros de la Unidad Apropriada se realizará en cheque separado.

**Sección 10:** Estos ajustes estarán sujetos a cumplir con los procedimientos dispuestos en la legislación vigente y la normativa aplicable, reconociendo que

prevalece el acuerdo suscrito entre funcionarios del Gobierno y algunos sindicatos entre ellos la U.G.T., el 7 de junio de 2014.

## **Artículo 33 Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas**

**Sección 1:** El Departamento y la Unión son partícipes de la política pública dirigida a erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas. Estas prácticas son demoledoras para las relaciones obrero-patronales por sus pésimas consecuencias, tales como lo son la disminución en la productividad y eficiencia, el ausentismo crónico, la pérdida de concentración, la desmoralización, los accidentes y lesiones, el deterioro en las relaciones personales y la comisión de delitos, entre otras.

**Sección 2:** Con el fin de propiciar un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas, la Unión reconoce la facultad que tiene el Departamento para poner en vigor el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas para los Funcionarios y Empleados del Departamento y Organismos adscritos a esta Agencia, cuya autoridad es conferida por la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada.

**Sección 3:** Este Programa se administrará de forma objetiva, justa e imparcial, sin promover discrimen de clase alguna y garantizando la confidencialidad establecida en la legislación vigente.

**Sección 4:** El Programa tendrá como su objetivo primordial la identificación de los(as) empleados(as) usuarios(as) de sustancias controladas para lograr su rehabilitación. El Departamento se compromete a mantener informados a los(as) empleados(as) sobre los objetivos y propósitos del mismo.

**Sección 5:** Todo lo antes expuesto en armonía con las prerrogativas que a las partes le confiere la Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público, Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada.

## **Artículo 34 Pago de Colegiación Compulsoria y/o Licencia Profesional**

**Sección 1:** El Departamento aportará el pago total de la cuota de colegiación compulsoria y/o renovación de licencia profesional a todo(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropiada que se le exija tener una licencia profesional para poder ejercer sus funciones como empleado(a) del Departamento.

**Sección 2:** El pago correspondiente se realizará a través del método de reembolso y será tramitado luego del (de la) empleado(a) haber presentado el recibo correspondiente ante la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, quien lo referirá a la Oficina de Finanzas del Departamento con el propósito de que el (la) empleado(a) sindicado(a) reciba el pago en un plazo no mayor de treinta (30) días laborables luego de presentado el recibo correspondiente.

## **Artículo 35 Pago Global a la Separación del Servicio**

**Sección 1:** Al renunciar a su puesto o a la separación del servicio, todo(a) empleado(a) tendrá derecho a recibir un pago global por la licencia de vacaciones acumuladas hasta un máximo de sesenta (60) días.

**Sección 2:** Al renunciar a su puesto o a la separación del servicio el (la) empleado(a) tendrá derecho a recibir también un pago global por la licencia por enfermedad acumulada, si tiene diez (10) años o más de servicio público.

**Sección 3:** El pago global se hará a razón del sueldo que el (la) empleado(a) estuviera devengando a la fecha de efectividad de la renuncia o separación e independientemente de los días que hubiere disfrutado de dicho sueldo durante el año. Además, dicho pago estará sujeto a todos los descuentos que normalmente se venían haciendo del pago del (de la) empleado(a) excepto descuentos por concepto de ahorros al Sistema de Retiro del E.L.A. y la Asociación de Empleados del E.L.A.

**Sección 4:** En caso de muerte del (de la) empleado(a), la liquidación de sus licencias acumuladas (regular y enfermedad) será realizada conforme a las disposiciones del Reglamento Núm. 13 aprobado el 22 de julio de 2005 del Departamento de Hacienda.

**Sección 5:** El Departamento se compromete a remitir a la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y a la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico las deudas y aportaciones descontadas, pero no efectuadas. Se descontarán los balances

adeudados de los préstamos en la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, siempre y cuando no medie un acuerdo previo entre el (la) empleado(a) y la entidad correspondiente.

**Sección 6:** El Departamento hará el pago correspondiente dentro de los siguientes treinta (30) días laborables, luego de que el (la) empleado(a) haya sometido la totalidad de los documentos.

## **Artículo 36 Proyectos Especiales**

### **Sección 1: Concepto del Departamento**

La Unión y el Departamento reconocen que todos los Proyectos Especiales, entre los que se encuentran el Centro de Desarrollo Infantil, Empleo de Verano y el Campamento de Verano, son una gestión de alta prioridad para contribuir el mejoramiento de la calidad de vida de las familias de los(as) empleados(as) de la Unidad Apropriada. En la búsqueda de opciones y soluciones para la multiplicidad de situaciones que enfrenta la familia puertorriqueña, estos proyectos se han identificado como un medio viable a tales fines. El propósito primordial de éstos es proveer buen cuidado físico, seguridad, protección y experiencias saludables que estimulen el desarrollo integral de los(as) hijos(as) de los(as) empleados(as) del Departamento; incluyendo los(as) hijos(as) contraídos(as) por segundas nupcias y los(as) adoptados(as) legalmente. También podrán ser elegibles aquellos(as) menores en cuanto a los que un(a) empleado(a) tenga la custodia legal, patria potestad de los nietos, así como aquellos(as) menores que estén designados(as) como dependientes de un(a) empleado(a) del Departamento en su Planilla de Contribución sobre Ingresos, la que servirá como evidencia de dicha dependencia. Estos proyectos dependen de la disponibilidad de fondos para su ampliación y continuidad.

## **Sección 2: Centro de Desarrollo Infantil**

**Inciso 2.1** - El Departamento brindará los servicios de cuidado de niños para los(as) hijos(as) de los miembros de la Unidad Apropriada. Los servicios se ofrecen a niños(as) que tengan de 2 a 5 años y que estén entrenados para ir al baño. Todos(as) los(as) empleados(as) que tengan hijos(as) entre las edades antes indicadas deberán matricular a los(as) niños(as) en el Centro de Desarrollo Infantil, mientras hayan espacios disponibles.

**Inciso 2.2** – En los casos en que existan razones válidas para que un(a) empleado(a) no pueda utilizar los servicios que ofrece el Centro de Desarrollo Infantil, la Agencia asumirá el costo del centro de cuidado seleccionado por el (la) empleado(a), hasta un máximo de \$150.00 mensual por hijo(a) en edad pre-escolar y hasta un máximo de dos (2) hijos(as) por empleado(a).

**Inciso 2.3** – Para tener derecho al disfrute de este beneficio, el (la) empleado(a) deberá presentar evidencia del pago realizado al centro de cuidado correspondiente, mensualmente, a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos.

**Inciso 2.4** – Los centros de cuidado infantil seleccionados deberán estar certificados por el Departamento de la Familia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

### **Sección 3: Programa de Empleo de Verano**

Este programa se desarrolló para ofrecer oportunidades y experiencias de trabajo a hijos(as) de empleados(as). Estos participantes cumplirán con los criterios de elegibilidad que se establecen en el Manual del Programa de Empleo de Verano para Jóvenes, entre otros criterios deberán cumplir con lo siguiente:

- a. Se limitará un(a) participante por familia.
- b. Edad: a la fecha de inicio del Programa de Empleo de Verano del Departamento, los(as) jóvenes no tendrán menos de catorce (14) años ni serán mayores de dieciocho (18) años, de estar entre estas edades, cualquier joven podrá ser elegible, aun cuando sea un(a) estudiante universitario(a).
- c. Estar estudiando con un promedio mínimo de 2.00 (C).

Estos participantes no pertenecerán a la Unidad Apropriada, ni les aplicará ninguno de los beneficios del Convenio Colectivo. Sólo recibirán aquellos beneficios derivados de las leyes que les sean aplicables.

### **Sección 4: Campamento de Verano**

El Departamento fomentará y colaborará económicamente para que nuestros(as) empleados(as) tengan la alternativa de un campamento de verano para sus hijos(as) y familiares que cualifiquen, siempre y cuando la situación fiscal así lo permita.

De existir disponibilidad de fondos, el Departamento ofrecerá un reembolso de hasta \$200.00 por familia, siempre y cuando se cumplan con los criterios establecidos mediante memorando emitido por el Secretario en aquellos años en que los fondos estén disponibles para este beneficio.

El reembolso no aplicará para aquellos años en los que se lleven a cabo propuestas de verano que no conlleven gastos o erogación de fondos para el Departamento.

**Sección 5:** Estos beneficios estarán sujetos a cumplir con los procedimientos dispuestos en la legislación vigente y la normativa aplicable, reconociendo que prevalece el acuerdo suscrito entre funcionarios del Gobierno y algunos sindicatos entre ellos la U.G.T., el 7 de junio de 2014.

## **Artículo 37 Seguro Choferil**

**Sección 1:** El Departamento aportará la totalidad del Seguro Choferil a todos(as) los(as) empleados(as) de la Unidad Apropiable, protegidos(as) por la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada, conocida como la Ley de Seguro Social para Choferes y otros Empleados.

## **Artículo 38 Plan Médico**

**Sección 1:** El Departamento tramitará toda solicitud de ingreso al plan médico de libre selección, autorizado por el Secretario de Hacienda, que someta cualquier miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo, en las fechas establecidas para tales propósitos.

**Sección 2:** Para los años fiscales 2015-2016 y 2016-2017, se concederán aumentos en la aportación patronal al Plan Médico hasta un máximo de ochenta dólares (\$80.00) al 1ro. de julio de 2015 y hasta un máximo ochenta dólares (\$80.00) al 1 de julio de 2016, respectivamente, sujetos a la negociación entre las partes a partir del 1ro. de abril de 2015 y 1ro. de abril de 2016. Una vez se cumpla con los procedimientos dispuestos en la legislación vigente y en la normativa aplicable. Reconociendo que prevalece el acuerdo suscrito entre funcionarios del Gobierno y algunos sindicatos entre ellos la U.G.T., el 7 de junio de 2014.

## **Artículo 39 Salarios**

**Sección 1:** Todo(a) empleado(a) miembro de la Unión que esté realizando funciones de un puesto incluido en la Unidad Apropriada recibirá una bonificación no recurrente de trescientos dólares \$300.00, que se tramitará a partir de la ratificación y firma de la estipulación que contiene los artículos acordados, una vez se cumpla con los procedimientos requeridos por Ley y cualquier normativa vigente y aplicable.

**Sección 2:** Los aumentos salariales para los años fiscales 2015-2016 y 2016-2017 estarán sujetos a la negociación de las partes a partir del 1ro. de abril de 2015 y 1ro. de abril de 2016, respectivamente. Una vez se cumpla con los procedimientos dispuestos en la legislación vigente y la normativa aplicable. Reconociendo que prevalece el acuerdo suscrito entre funcionarios del Gobierno y algunos sindicatos entre ellos la U.G.T., el 7 de junio de 2014.

## **Artículo 40 Bono de Navidad**

**Sección 1:** De conformidad con el acuerdo suscrito el 7 de junio de 2014, entre funcionarios del Gobierno y algunos sindicatos, entre éstos la U.G.T., el Bono de Navidad correspondiente a diciembre de 2014 será de mil dólares (\$1,000.00) a todo(a) empleado(a) unionado(a) que esté desempeñando un puesto incluido en la Unidad Apropriada.

**Sección 2:** En los años naturales 2015, 2016 y 2017, el Bono de Navidad será por agencia, la cantidad recibida en diciembre de 2013, siempre y cuando se logren ahorros de 10% en el consumo de energía eléctrica (kwh) en la respectiva agencia. De lo contrario, se harán ajustes al Bono de Navidad según dispone la Ley de Sostenibilidad Fiscal. Se realizarán ajustes parciales proporcionales de lograr ahorros parciales en el consumo de energía eléctrica mayores a 5% pero menores de 10%.

**Sección 3:** En caso de ahorros parciales, se dispone una revisión de la situación económica al finalizar cada año fiscal, en particular aumentos en los recaudos del Gobierno, para determinar la viabilidad de otorgar una porción de los bonos de navidad mayor a la que corresponda.

**Sección 4:** Dentro de los próximos treinta (30) días desde que este acuerdo entre en vigor, la agencia deberá, en coordinación con la Unión correspondiente, desarrollar e implementar un plan de ahorro de consumo energético y de agua potable cuyas metas de ahorro, como mínimo, sea un 10% anual en ambos servicios. Las medidas de ahorro no deben afectar los servicios ni el funcionamiento de la agencia.

## **Artículo 41 Licencia Sindical sin Sueldo**

**Sección 1:** A solicitud de la Unión, el Departamento reconocerá una licencia sindical sin sueldo a dos (2) miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por el Convenio Colectivo para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros(as) de trabajo.

**Sección 2:** El Departamento concederá esta licencia anualmente, a solicitud del (de la) empleado(a), hasta un máximo de tres (3) años consecutivos.

**Sección 3:** Los(as) empleados(as) serán elegidos(as) por la matrícula o designados(as) por los(as) oficiales de la Unión.

**Sección 4:** El Departamento reinstalará al (a la) empleado(a) en su puesto en cualquier momento en que éste(a) lo solicite y se le reconocerá el derecho de antigüedad y cualquier aumento de ley.

**Sección 5:** El (la) empleado(a) que reciba Licencia Sindical no gozará de los beneficios de este convenio colectivo o convenios colectivos subsiguientes hasta que se reintegre a su puesto.

## **Artículo 42 Licencia Militar**

**Sección 1:** El Departamento concederá licencia militar sin paga, a cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que ingrese a prestar servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones del Servicio Selectivo Federal, por el período de tiempo que comprenda el juramento inicial de la División de la Rama de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América a la cual ingrese.

Si el (la) empleado(a) extiende voluntariamente el servicio militar luego de finalizar el período que su juramento inicial le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia.

**Sección 2:** El Departamento concederá a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que pertenezca a las Fuerzas Militares de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva del Ejército de los Estados Unidos, licencia militar con sueldo, hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural. El total o parte de este período podrá utilizarse para prestar servicios militares como parte del entrenamiento anual, para asistir a escuelas militares o para prestar servicios intermitentes a las Fuerzas Militares de Puerto Rico o la Reserva, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América.

Cuando dicho servicio militar activo federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del (de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada, se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste(a) tenga acumulada.

**Sección 3:** El Departamento concederá licencia militar a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que pertenezca a las Fuerzas Militares de Puerto Rico y sean llamados(as) por el (la) Gobernador(a) a Servicio Militar Activo Estatal cuando la seguridad pública lo requiera en situaciones de desastres causados por la naturaleza o por cualquier otra situación de emergencia.

**Sección 4:** El (la) empleado(a) acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar cuando la misma sea con sueldo. En aquellos casos que la licencia militar sea sin sueldo, el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada no acumulará licencia de vacaciones ni de enfermedad.

**Sección 5:** Al solicitar una licencia militar, el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada deberá someter a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, conjuntamente con la solicitud de licencia, evidencia acreditativa de la orden de servicio militar en que se basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por el Departamento.

**Sección 6:** Cualquier otro beneficio al amparo de esta licencia que cobije a cualquier empleado(a), miembro de la Unidad Apropriada, cubierto(a) por este

Convenio Colectivo, se otorgará de conformidad a la legislación y reglamentación vigente.

## **Artículo 43 Licencia para Fines Judiciales**

### **Sección 1: Citaciones Oficiales**

Cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada, citado(a) oficialmente para comparecer como testigo ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o del Gobierno Federal de los Estados Unidos de América, tendrá derecho a disfrutar de licencia con sueldo por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.

Cuando el (la) empleado(a) sea citado(a) para comparecer como acusado(a) o como parte interesada ante dichos organismos, no se le concederá este tipo de licencia. Por parte interesada se entenderá la situación en que el (la) empleado(a) comparece en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, tales como demandado o demandante en una acción civil o peticionario o interventor en una acción civil o administrativa. En tales casos, el tiempo que usare un(a) empleado(a) se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se les concederá una licencia sin sueldo por el periodo utilizado para esos fines.

### **Sección 2: Servicio de Jurado**

El Departamento concederá licencia con sueldo a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que sea requerido a servir como jurado en cualquier tribunal de justicia, por el tiempo que deba realizar dichas

funciones. El Departamento podrá gestionar del tribunal correspondiente el que el (la) empleado(a) sea excusado(a) de actuar como jurado por motivo de necesidades del servicio.

En el caso en que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada, estando como jurado, sea excusado(a) por el tribunal por el período de uno (1) o varios días, éste(a) deberá reintegrarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales, tales como: agotamiento o cansancio físico que se atribuya a su servicio como jurado por razón de sesiones de larga duración o nocturnas, en cuyo caso se le cargarán las ausencias correspondientes a la licencia de vacaciones acumulada. En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumulada, se le concederá licencia sin sueldo.

El (la) empleado(a) deberá informar a su supervisor(a) inmediato(a), por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha para la cual ha sido citado, de su designación para servir como jurado. Sin embargo, la notificación al (a la) supervisor(a) inmediato(a) podrá efectuarse en un plazo menor, si el (la) empleado(a) se ve impedido(a) de cumplir su obligación por la tardanza en el recibo de la citación o cualquier causa ajena a su voluntad.

### **Sección 3: Compensación por servicios como jurado o testigo**

El (la) empleado(a) que disfrute de licencia judicial no tendrá que reembolsar al Departamento por cualquier suma de dinero recibida

por concepto de servicio de jurado o testigo, ni se le reducirá su  
paga por dicho concepto.

## **Artículo 44 Licencia para Fines Funerales**

**Sección 1:** Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) por este Convenio Colectivo, tendrá derecho a solicitar sin cargo a su balance de licencia de vacaciones, tres (3) días laborables en caso de fallecimiento de la madre, padre, hermanos(as), abuelos(as), cónyuge, suegros(as) o hijos(as), incluyendo los contraídos por segundas nupcias; entiéndase hijos(as) no biológicos(as). El (la) empleado(a) deberá radicar una solicitud de licencia acompañada del acta de defunción o cualquier documento que certifique la muerte y la relación familiar con la persona fallecida.

**Sección 2:** En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo tendrá derecho a utilizar cinco (5) días laborables, sin cargo, para asistir a los funerales si éstos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico. El (la) empleado(a) deberá someter, además de los documentos requeridos en la sección anterior, documentos que establezcan que el funeral se llevará a cabo fuera de Puerto Rico.

**Sección 3:** Esta licencia no es concurrente ni acumulable con otras licencias.

## **Artículo 45 Licencia por Maternidad**

**Sección 1:** La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada miembro de la Unidad Apropriada. De igual manera, comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada miembro de la Unidad Apropriada que adopte un menor, de conformidad a lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

**Sección 2:** Toda empleada miembro de la Unidad Apropriada en estado de embarazo tendrá derecho a un periodo de reposo de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar, consecutivamente, de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor para un total de ocho (8) semanas de licencia post-partum.

**Sección 3:** Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por vía natural o extraída legalmente de éste, mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos que sufiere la madre en cualquier momento durante el embarazo.

**Sección 4:** La solicitud de licencia de maternidad deberá acompañarse de un certificado médico por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, indicativo de la fecha

aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo (8vo.) mes de embarazo.

**Sección 5:** Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

**Sección 6:** La agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con treinta (30) días de anticipación. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el periodo de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia de maternidad no disfrutada.

**Sección 7:** La empleada que sea miembro de la Unidad Apropriadada, previa presentación de una autorización médica en la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento, podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas el periodo de descanso post-partum a que tiene derecho.

**Sección 8:** 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-partum por un periodo de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

**Sección 9:** Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la empleada haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso

prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

**Sección 10:** En caso de que se haya presentado una autorización escrita del médico donde se establezca que la empleada está en condiciones físicas que le permitan continuar trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha probable de parto, la empleada podrá acogerse a las once (11) semanas de la licencia de maternidad a partir de la fecha en que el médico certifique que debe retirarse del trabajo.

**Sección 11:** En el caso que a la 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-partum y las (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor, el Departamento le concederá licencia por enfermedad. En estos casos, se requerirá una certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo estimado que durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En caso de que la empleada no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende su médico.

**Sección 12:** En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar, exclusivamente, aquella parte del periodo post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose, además, que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del (de la) niño(a), 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 13:** La licencia de maternidad cubrirá los casos de aborto natural tal como si fuera un alumbramiento normal. Limitándose a ocho (8) semanas.

El aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atienda durante el aborto. El certificado médico deberá indicar el periodo de descanso recomendado por el médico.

**Sección 14:** La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase 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 el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estado Unidos de América, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que

disfruta la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba el menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

La empleada que adopte un menor tendrá la obligación de notificar, con suficiente antelación a su supervisor(a) inmediato(a), sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Al reclamar esta licencia, la empleada incluida en la composición de la Unidad Apropriada deberá someter al Departamento evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el (los) organismo(s) competente(s).

**Sección 15:** La empleada que adopte a un menor de seis (6) años en adelante tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de quince (15) 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 por la agencia gubernamental o el Tribunal correspondiente.

**Sección 16:** La licencia de maternidad no se concederá a la empleada miembro de la unidad apropiada que esté en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptuarán de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad y a las empleadas que están en licencia sin sueldo, por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.

## **Artículo 46 Licencia Especial para Madres Lactantes**

**Sección 1:** Aquellas empleadas incluidas en la composición de la Unidad Apropriada que se reintegren a sus labores después de disfrutar de su licencia por maternidad, tendrán la oportunidad de lactar o extraerse leche materna en los lugares habilitados a esos efectos por el Departamento. El Departamento habilitará un lugar adecuado, conforme a la política pública establecida para la lactancia en el lugar de empleo. Disponiéndose que la agencia designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene.

**Sección 2:** La empleada deberá hacer la solicitud pertinente de la forma y manera establecida por el Departamento mediante procedimiento al efecto. Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar a la agencia una certificación médica, durante el periodo correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de los cinco (5) días posteriores a cada uno de los periodos antes identificados. Una vez aprobada la solicitud, la empleada disfrutará de dos (2) periodos de una hora (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, para tal propósito. Esta licencia tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del regreso de la empleada a sus funciones.

## **Artículo 47 Licencia por Paternidad**

**Sección 1:** El Departamento concederá una licencia de quince (15) días calendarios con sueldo, a partir del nacimiento de un (a) hijo(a), por concepto de paternidad, a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio Colectivo.

**Sección 2:** Para ser acreedor a esta licencia, el empleado incluido en la composición de la Unidad Apropriada deberá someter en la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, conjuntamente con la solicitud de esta licencia, copia de su certificado de matrimonio.

**Sección 3:** Del empleado no estar legalmente casado, someterá una Declaración Jurada mediante la que certifique que convive con la madre de su hijo(a).

**Sección 4:** Todo empleado certificará, además, que no ha incurrido en violencia doméstica con la madre del hijo(a) por cuyo nacimiento se solicita la licencia. Esta certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por el Departamento a tales fines, el cual también contendrá la firma de la madre del (de la) menor recién nacido(a).

**Sección 5:** Tan pronto el empleado se reintegre a sus labores, éste deberá someter copia del certificado de nacimiento expedido por el Departamento de Salud.

**Sección 6:** Durante el periodo en que se disfrute de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo. La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los

empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.

**Sección 7:** Esta licencia será extensiva a los empleados que, junto a su cónyuge, en los casos en que aplique, adopten a un(a) menor de edad preescolar, entiéndase un(a) menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado(a) en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América. En estos casos, la licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba al (a la) menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, el empleado deberá someter al Departamento evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el (los) organismo(s) competente(s). El empleado también certificará que no ha incurrido en violencia doméstica, en un delito de naturaleza sexual, ni en maltrato de menores. Esta certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por el Departamento a tales fines, el cual también contendrá la firma de la madre del (de la) menor.

**Sección 8:** Esta licencia también se extenderá a empleados que adopten a un(a) menor de seis (6) años en adelante. En estos casos, la licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba al (a la) menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, el

empleado deberá someter al Departamento evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el (los) organismo(s) competente(s). Además, el empleado certificará que está legalmente casado, en los casos en que aplique y que no ha incurrido en violencia doméstica, delito de naturaleza sexual, ni en maltrato de menores. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por el Departamento a tales fines, el cual contendrá, también, la firma de la madre del (de la) menor.

**Sección 9:** Aquel empleado que individualmente adopte a un(a) menor de edad preescolar, entiéndase un(a) menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado(a) en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América, 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 (a la) menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito, sometiendo al Departamento evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el (los) organismo(s) competente(s), así como una certificación de que no ha incurrido en violencia doméstica, en un delito de naturaleza sexual, ni en maltrato de menores. Esta certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por el Departamento a tales fines.

**Sección 10:** Aquel empleado que individualmente adopte a un(a) menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a licencia de quince (15) días

calendarios con sueldo, a contar a partir de la fecha en que se reciba al (a) menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito, sometiendo al Departamento evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el (los) organismo(s) competente(s), así como una certificación de que no ha incurrido en violencia doméstica, en un delito de naturaleza sexual, ni en maltrato de menores. Esta certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por el Departamento a tales fines.

## **Artículo 48 Licencia con Paga para Vacunar a los(as) Hijos(as)**

**Sección 1:** El Departamento concederá una licencia con paga a todos(as) los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio Colectivo, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos(as) en una institución gubernamental o privada.

**Sección 2:** La licencia se extenderá hasta un máximo de cuatro (4) horas cada vez que sea necesaria la vacunación, según se indica en la tarjeta de inmunización del (de la) hijo(a).

**Sección 3:** El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que solicite esta licencia tiene que cumplir con lo siguiente:

- a. El (la) empleado(a) con más de un(a) hijo(a) planificará y coordinará las citas para que las mismas se den en conjunto, siempre y cuando sea posible y así reducir al mínimo la licencia.
- b. El (la) empleado(a) presentará a su supervisor(a) inmediato(a) copia de la tarjeta de inmunización con su solicitud de licencia.
- c. El (la) empleado(a), luego de acogerse a esta licencia, deberá presentar a su supervisor(a) prueba escrita de la inmunización de su hijo(a). El Departamento podrá corroborar dicha evidencia.

**Sección 4:** Cuando ambos padres de un(a) menor sean empleados del Departamento y éstos soliciten permiso para comparecer juntos a vacunar a sus hijos(as), ambos padres presentarán a sus correspondientes supervisores(as) documentación que evidencie haber comparecido simultáneamente a la inmunización de sus hijos(as).

## **Artículo 49 Licencia con Paga para Visitar Instituciones Educativas**

**Sección 1:** El Departamento concederá a los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropriada que tengan hijos(as) menores de edad en escuelas públicas o privadas en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ya sean maternas, primarias o secundarias, tiempo laborable para indagar sobre la conducta o aprovechamiento escolar de sus hijos(as).

**Sección 2:** A estos efectos, el Departamento concederá ocho (8) horas laborables durante cada semestre escolar, sin reducción de su paga o de sus balances de otras licencias, a todo(a) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropriada para atender necesidades educativas de sus hijos(as). Este tiempo podrá ser utilizado, a tenor con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cuando la institución educativa requiera la presencia de uno de los padres o custodio legal o a iniciativa de uno de los padres o custodio legal. El (la) empleado(a) no podrá acumular tiempo u horas no utilizadas en un semestre para semestres posteriores.

**Sección 3:** En aquellos casos en que un(a) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropriada sea madre, padre o custodio legal de un(a) menor de edad registrado en el Programa de Educación Especial del Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o adscrito al Programa de la Administración de Rehabilitación Vocacional hasta la edad de veintiún (21) años, el Departamento concederá diez (10) días laborables anuales o setenta y cinco (75) horas anuales, por cada hijo(a), para asistir a terapias, reuniones y otras gestiones para el beneficio de

dicho(a) menor de edad. El (la) empleado(a) no podrá acumular tiempo no utilizado en un (1) año, para años siguientes.

**Sección 4:** El (la) empleado(a) presentará la documentación que evidencie el registro del (de la) menor en el Programa de Educación Especial que ofrece el Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o la Administración de Rehabilitación Vocacional. Además, el (la) empleado(a) deberá certificar que ninguna otra persona puede realizar la gestión en beneficio del (de la) menor.

**Sección 5:** Inmediatamente después de cada vez que el (la) empleado(a) utilice las licencias aquí concedidas, el (la) empleado(a) presentará la evidencia escrita que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan ante la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento.

**Sección 6:** Los(as) empleados(as) tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. A tales efectos, el Departamento podrá corroborar el uso eficaz de estas licencias.

**Sección 7:** Estas licencias sólo podrán ser utilizadas por uno de los padres o custodios legales del menor. Como excepción, en situaciones extraordinarias y altamente meritorias que requieran la presencia de más de uno de los padres o custodios legales, si no hubiere otras alternativas y siempre que se evidencie debidamente, podrá concederse permiso a ambos padres o custodios legales, cuando ambos sean empleados del Departamento.

## **Artículo 50 Licencia Regular de Vacaciones**

**Sección 1:** Todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a acumular licencia regular a razón de dos y medio (2½) días por cada mes de servicio.

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

**Sección 3:** Todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio Colectivo tendrán derecho a disfrutar de treinta (30) días laborables de vacaciones dentro de cada año natural de los cuales quince (15) días deberán ser consecutivos. El (la) empleado(a) podrá hacer petición por periodos menores de quince (15) días, siempre y cuando no se afecte el servicio.

**Sección 4:** El Departamento preparará y administrará un plan de vacaciones cada año natural y en coordinación con los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo y sus respectivos(as) supervisores(as), que establezca el periodo dentro del cual cada empleado(a) disfrutará de sus vacaciones. El plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al plan.

**Sección 5:** El Departamento, al administrar el plan de vacaciones, tomará en consideración las peticiones de los(as) empleados(as) miembros de la

Unidad Apropriada y la necesidad del servicio, de modo que éstos(as) no pierdan vacaciones al finalizar el año natural sin que se afecte el servicio.

**Sección 6:** El Departamento acuerda que se le informará dos (2) veces al año el balance de vacaciones acumuladas a todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio Colectivo. El mismo cubrirá los períodos del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año. En caso de cualquier error de cálculo, la información podrá ser corregida por la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos. El (la) empleado(a) podrá reclamar cualquier error en su informe de balances durante un periodo de treinta (30) días laborables a partir del recibo del informe de balances. Además, los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo deberán recibir un informe de asistencia quincenalmente, el cual será provisto por el (la) supervisor(a) inmediato(a) o el (la) encargado(a) de la asistencia.

**Sección 7:** El Departamento podrá conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, cuando exista una situación de emergencia debidamente fundamentada por el (la) empleado(a) y el (la) empleado(a) tenga balance acumulado para cubrir el periodo de licencia y deje por lo menos cinco (5) días acumulados.

**Sección 8:** Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) por este Convenio Colectivo tenga licencia regular acumulada en exceso de sesenta (60) días al finalizar el año natural tendrá derecho a utilizar los

excesos acumulados dentro de los próximos seis (6) meses del siguiente año natural.

Si por necesidades del servicio y a requerimiento del Departamento, el (la) empleado(a) no puede utilizar parte o la totalidad del referido exceso, el Departamento pagará la totalidad o parte del exceso que el (la) empleado(a) no haya podido disfrutar en o antes del 31 de julio de dicho año. Tiene que haber evidencia de que las vacaciones fueron denegadas y las necesidades del servicio que impidieron el disfrute de éstas.

Los(as) empleados(as) que a pesar de haber sido instruidos a disfrutar de las vacaciones o excesos y libre y voluntariamente opten por no hacerlo, no podrán reclamar posteriormente el pago o disfrute de los mismos.

**Sección 9:** El (la) empleado(a) podrá optar por autorizar a la agencia a transferir al Departamento de Hacienda cualquier cantidad por concepto del balance de la licencia de vacaciones acumuladas en exceso, a fin de que se acredite la misma como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviese al momento de autorizar la transferencia.

**Sección 10:** Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) 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 11:** El Departamento podrá, en circunstancias de emergencia debidamente fundamentadas por el (la) empleado(a), anticipar hasta un máximo de treinta (30) días de la licencia regular a cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) por este Convenio Colectivo que lo solicite y haya trabajado para la agencia por más de un (1) año. No se le interrumpirá o reprogramará el disfrute de licencia regular a empleado(a) alguno excepto por necesidad del servicio debido a una emergencia.

**Sección 12:** Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) por este Convenio Colectivo que se le anticipe licencia regular vendrá obligado(a) a trabajar el equivalente al periodo necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el periodo, el (la) empleado(a) no tendrá balance de licencia regular 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 (la) empleado(a) se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado(a) a rembolsar en dinero a la agencia el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

**Sección 13:** El Departamento autorizará el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia siempre y cuando el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada lo solicite con sesenta (60) días de anticipación a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y tenga por lo menos cinco (5) días acumulados en su licencia regular de vacaciones.

**Sección 14:** Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) por este Convenio Colectivo que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular, podrá solicitar que el periodo de enfermedad le sea acreditado a su licencia acumulada por enfermedad, siempre y cuando someta certificado médico que acredite su enfermedad.

**Sección 15:** En caso de muerte del (de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) por este Convenio Colectivo, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos(as), según conste en la correspondiente Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por el Tribunal correspondiente. Si los(as) herederos(as) del (de la) empleado(a) no reclaman la liquidación mediante la presentación de dicha Resolución dentro de los seis (6) meses inmediatamente siguientes a la fecha del fallecimiento del (de la) empleado(a), el Departamento procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.

**Sección 16: Cesión de Licencia Acumulada**

Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio Colectivo tendrán el derecho de autorizar al Departamento la cesión de cinco (5) días de su licencia de vacaciones acumulada a favor de otros(as) empleados(as) del Departamento. La cesión se podrá realizar cuando el (la) empleado(a) receptor(a) o un miembro de su familia inmediata sufra una emergencia y haya agotado la totalidad de sus licencias como consecuencia de la emergencia. Esta

cesión de licencia acumulada es por enfermedad grave o terminal o un accidente que conlleve hospitalización prolongada o que requiera tratamiento continuo bajo la supervisión de un profesional de la salud, que sufra un empleado público o un miembro de su familia inmediata. Esta cesión de días puede autorizarse cuando:

- a. El (la) empleado(a) cesionario(a) haya trabajado continuamente, el mínimo de un año, con cualquier entidad gubernamental;
- b. El (la) empleado(a) cesionario(a) no haya incurrido en un patrón de ausencias injustificadas, faltando a las normas de la entidad gubernamental;
- c. El (la) empleado(a) cesionario(a) hubiere agotado la totalidad de las licencias a que tiene derecho, como consecuencia de una emergencia;
- d. El (la) empleado(a) cesionario(a) o su representante evidencie, fehacientemente, la emergencia y la necesidad de ausentarse por días en exceso a las licencias ya agotadas;
- e. El (la) empleado(a) cedente haya acumulado un mínimo de quince (15) días de licencias por vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse;
- f. El (la) empleado(a) cedente haya sometido por escrito a la entidad gubernamental en la cual trabaja, una autorización accediendo a la cesión, especificando el nombre del (de la) cesionario(a);
- g. El (la) empleado(a) cesionario(a) o su representante acepte, por escrito, la cesión propuesta.

## **Artículo 51 Licencia por Enfermedad**

**Sección 1:** Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de servicio.

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

**Sección 3:** A tenor con el acuerdo suscrito, el 7 de junio de 2014, entre funcionarios del Gobierno y algunos sindicatos, entre ellos la U.G.T., durante la vigencia de la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014 se suspenderá el pago de la acumulación del exceso de la licencia por enfermedad sujeto a una evaluación anual de las condiciones económicas y fiscales que permitan su otorgación o un máximo de tres (3) años, lo que ocurra primero. El exceso no pagado ni disfrutado al 30 de junio de 2015, pasará a formar parte de un Banco de Licencia por Enfermedad, por Agencia, para que pueda ser utilizado por aquellos trabajadores que agoten su licencia acumulada por causa de alguna enfermedad prolongada que incapacite al trabajador temporeraente. Cualquier pago se efectuará, a base del tipo de salario regular del (de la) empleado(a). El (la) empleado(a) podrá optar por autorizar al Departamento a realizar una transferencia monetaria al Departamento de Hacienda de dicho exceso a partir del mismo con el

objetivo de acreditar como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviese.

**Sección 4:** Salvo en caso de justa causa, un(a) empleado(a) que esté ausente debido a enfermedad, deberá notificar a su supervisor(a) inmediato(a) durante las primeras tres (3) horas del inicio de su jornada de trabajo. De existir una justa causa para que no se notifique dentro del periodo de tiempo aquí establecido, lo informará a la brevedad posible y no más tarde del momento en que se reintegró a su trabajo, justificando al supervisor la razón para ello. La licencia por enfermedad se utilizará cuando el (la) empleado(a) se encuentre enfermo(a), incapacitado(a) físicamente o expuesto(a) a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.

**Sección 5:** En caso de ausencia por enfermedad por más de tres (3) días consecutivos, el Departamento podrá exigir al (a la) empleado(a) someter un certificado médico en original acreditando que el (la) empleado(a) estaba realmente enfermo(a), expuesto(a) a una enfermedad contagiosa, impedido(a) para trabajar durante el período de ausencia o un certificado médico acreditando la enfermedad de sus hijos o hijas o sobre la enfermedad de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar para el cuidado de las que se solicitó la licencia. En el caso de empleados(as) con ausencias frecuentes por enfermedad que no han

podido ser justificadas, el Departamento podrá requerir el certificado médico antes de los tres (3) días anteriormente dispuestos.

En estos casos, se podrá corroborar la inhabilidad del (la) empleado(a) para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado.

El Departamento salvaguardará la confidencialidad de toda información contenida en el certificado médico sometido por el (la) empleado(a) de acuerdo a la legislación aplicable y asegurará que dicha información no podrá ser divulgada sin autorización previa del (de la) empleado(a).

**Sección 6:** En caso de que el (la) empleado(a) agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo(a), podrá utilizar la licencia regular que tenga acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.

**Sección 7:** En la licencia por enfermedad se tomará como base la jornada diaria de trabajo del (de la) empleado(a), entendiéndose que no se tomará en cuenta los días libres ni los feriados.

**Sección 8:** En casos de licencia por enfermedad contagiosa o mental, el Departamento podrá exigir al (a la) empleado(a) un certificado médico original que especifique que el (la) empleado(a) está totalmente restablecido(a) de dicho mal y que su presencia no constituye riesgo de salud o de seguridad para sus compañeros(as) de trabajo.

**Sección 9:** Un(a) empleado(a) que esté en uso de licencia por enfermedad tendrá derecho a acumular licencia regular y por enfermedad por el tiempo que

esté fuera de servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia autorizada.

**Sección 10:** El Departamento anticipará la licencia por enfermedad a cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada cubierto(a) por este Convenio Colectivo que lo solicite y haya trabajado para el Departamento por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables.

**Sección 11:** Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada cubierto(a) por este Convenio Colectivo que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado(a) a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante dicho período, el (la) empleado(a) 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 (la) empleado(a) se separe del servicio de forma voluntaria o involuntariamente, antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado(a) a reembolsar al Departamento, en dinero, el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

**Sección 12:** Todo(a) empleado(a) podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en las siguientes instancias:

a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos (as);

b. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimentos del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal. Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad, es decir, al cuidado y la atención relacionada a la salud de las personas aquí comprendidas:

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

c. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o agencia o departamento federal, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El (la) empleado(a) presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

**Sección 13:** Todas las disposiciones de este artículo tienen que cumplir con los procedimientos dispuestos en la legislación vigente y la normativa

aplicable. Reconociendo que prevalece el acuerdo suscrito entre funcionarios del gobierno y algunos sindicatos entre ellos la U.G.T., el 7 de junio de 2014. Una vez vencida la Ley Núm. 66, *supra*, o de enmendarse la misma en lo pertinente al pago de la acumulación del exceso de la licencia por enfermedad, se restablecerá lo dispuesto en la sec. 3 del Art. 51 (Licencia por Enfermedad) del Convenio Colectivo 2010-2013 entre el Departamento y la Unión.

## **Artículo 52 Licencia para Estudios o Adiestramientos**

**Sección 1:** El Departamento concederá licencia para estudios o adiestramientos a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada, siempre y cuando no se afecten los servicios, en las siguientes instancias:

- a. Para estudios por fracciones de días a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada, para cursar estudios en instituciones de enseñanza reconocidas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El tiempo utilizado por el (la) empleado(a) para cursar estudios será cargado a tiempo compensatorio o a la licencia por vacaciones que el (la) empleado(a) tenga acumulada.

**Sección 2:** Esta licencia será concedida como un recurso para el mejoramiento de conocimientos y destrezas requeridos a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada, para un mejor desempeño de sus funciones. El Departamento establecerá los procedimientos necesarios para la concesión de la licencia. La licencia será aprobada por el (la) Secretario(a) o su representante autorizado.

## **Artículo 53 Licencia Con Sueldo para Estudios**

### **Sección 1: Concesión**

Cuando por necesidades del servicio, el Departamento determine que habrá de conceder Licencia con Sueldo para Estudios a algún(a) empleado(a) de la Agencia, se cumplirá con lo establecido en el procedimiento a seguir:

- a. Se incluirán en el Plan de Necesidades de Adiestramiento, preparado por la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, las licencias con sueldo para estudios a otorgarse para el año que corresponda.

### **Sección 2: Beneficios**

Los(as) empleados(as) unionados(as) a quienes se les conceda una Licencia con Sueldo para Estudios tendrán derecho a recibir todos los beneficios de este Convenio Colectivo como si estuvieran prestando servicios regulares. Los sueldos de estos(as) empleados(as) estarán sujetos a descuentos y deducciones establecidos por ley o por este Convenio Colectivo.

### **Sección 3: Compromiso del Empleado**

Los(as) empleados(as) a los que se les conceda licencia con sueldo para estudio se comprometerán a trabajar para el Departamento igual al doble del tiempo en que estuvo disfrutando de dicha licencia.

### **Sección 4: Obligación de reembolso en caso de incumplimiento**

Todo(a) empleado(a) al (a la) que se le haya concedido una licencia con sueldo para estudio que no cumpla con la obligación contraída, vendrá

obligado(a) a reembolsar la cantidad invertida más los intereses que correspondan y será inelegible para el servicio público por tiempo igual al triple del tiempo de estudios. Esta disposición se interpretará de la forma más justa y equitativa posible, de manera que cada caso sea visto en su justa perspectiva y méritos.

#### **Artículo 54 Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo**

Se concederá licencia con paga a cualquier empleado(a) que lo solicite por el tiempo que le requiera el tomar exámenes o asistir a determinada entrevista en que ha sido citado(a) oficialmente con relación a una oportunidad de empleo en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o del Gobierno Federal de los Estados Unidos de América. El (la) empleado(a) deberá presentar al Departamento evidencia de la notificación oficial a tales efectos. Además, el (la) empleado(a) tendrá que especificar, mediante certificación, el tiempo utilizado. La certificación la expide la institución correspondiente.

## **Artículo 55 Licencia Deportiva Especial**

**Sección 1:** Se autorizará una licencia deportiva a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que ha sido certificado(a) como deportista por el Comité Olímpico de Puerto Rico y/o el Departamento de Recreación y Deportes para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Panamericanos, Centroamericanos o en Campeonatos Regionales y Mundiales. En el caso de personas con impedimentos, éstas deben ser debidamente certificadas por el Secretario de Recreación y Deportes como deportistas para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos previa certificación de la organización local reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos, el Comité Paralímpico.

**Sección 2:** El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados y/o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas correspondientes.

**Sección 3:** El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a una licencia deportiva especial hasta un máximo de treinta (30) días laborables anuales. Los días no utilizados serán acumulados hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días. El (la) empleado(a) cumplirá con los requisitos establecidos en la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada por la Ley Núm. 38 de 23 de julio de 1992 y la Ley Núm. 488 de 23 de septiembre de 2004.

**Sección 4:** Los(as) empleados(as) deportistas miembros de la Unidad Apropriada podrán ausentarse de su empleo durante el período en que estuvieren participando en dichas competencias, hasta cuarenta y cinco (45) días laborables al año, de tenerlos acumulados, sin que se descuente de su sueldo. Cuando el (la) empleado(a) no cuente con los días de licencia deportiva acumulados, los días en exceso le serán descontados del tiempo compensatorio que pueda tener acumulado o, en su defecto, de su licencia de vacaciones.

**Sección 5:** Todo(a) empleado(a) deportista miembro de la Unidad Apropriada certificado(a) por el Comité Olímpico o por el Secretario de Recreación y Deportes para representar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico en las competencias indicadas en la Sección 1 de este Artículo, presentará al Departamento, con diez (10) días de anticipación, copia certificada del documento que le acredita para representar al país, el cual contendrá información sobre el tiempo en que habrá de estar participando en la referida competencia .

**Artículo 56 Licencia para la Representación del País en Actividades o Certámenes Artísticos o Culturales**

**Sección 1:** El Departamento concederá esta licencia en aquellos casos en que un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada ostente la representación oficial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en actividades o certámenes artísticos o culturales.

**Sección 2:** El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a la antedicha licencia hasta un máximo de cinco (5) días laborables anuales, incluyendo el período de tiempo que pudiera requerir un viaje de ida y vuelta para asistir a certámenes de esta naturaleza en o fuera de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Los días no utilizados anualmente, por concepto de esta licencia, no podrán ser acumulados para años subsiguientes.

**Sección 3:** Cualquier día en exceso de los cinco (5) días laborables anuales aquí dispuestos que un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada necesite para representar oficialmente al Estado Libre Asociado de Puerto Rico en actividades o certámenes artísticos o culturales, le será descontado de su licencia de vacaciones o, en los casos que pudiera aplicar, al tiempo compensatorio acumulado.

**Sección 4:** Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que ostente la representación oficial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en actividades o certámenes artísticos o culturales, presentará al Departamento, con no menos de diez (10) días de anticipación al

certamen, copia certificada del documento que le acredita para representar al país, el cual contendrá información sobre el tiempo en que habrá de estar participando en el certamen.

**Sección 5:** El Departamento establecerá los procedimientos necesarios para la concesión de esta licencia. No se concederá esta licencia para participar en desfiles, concursos de belleza o convenciones de grupos cívicos o sociales.

**Sección 6:** La Licencia para la Representación del País en Actividades o Certámenes Artísticos o Culturales será aprobada por el (la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos o su representante autorizado.

**Artículo 57 Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana**

**Sección 1:** Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos(as) por este Convenio Colectivo que sean voluntarios(as) certificados(as) en servicios de desastre de la Cruz Roja Americana, podrán ausentarse de su trabajo mediante licencia con paga para participar en funciones especializadas de servicio de desastre.

**Sección 2:** El período de la licencia se extenderá hasta un máximo de treinta (30) días calendario dentro de un período de doce (12) meses.

**Sección 3:** La licencia se otorgará siempre y cuando los servicios del (de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada, sean solicitados por la Cruz Roja Americana y luego de la aprobación del Departamento. La Cruz Roja Americana expedirá al (la) empleado(a) una certificación de los servicios prestados y el tiempo de duración de esa prestación. Esta certificación deberá ser presentada en la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos.

**Sección 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 Cruz Roja Americana.

## **Artículo 58 Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en caso de Desastres**

**Sección 1:** El Departamento concederá una licencia con paga a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) por este Convenio Colectivo, que preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico ("A.E.M.E.A.D."), la Agencia Federal para el Manejo de Emergencias ("F.E.M.A." por sus siglas en inglés) y/o otras agencias u organizaciones similares, en caso de desastres o por razones de adiestramientos requeridos para capacitarse como voluntario de las agencias.

**Sección 2:** Los servicios del (de la) empleado(a) deberán ser requeridos a través de la A.E.M.E.A.D. y/u organizaciones similares. La licencia se extenderá por el período de tiempo que el (la) empleado(a) preste los servicios de forma voluntaria.

**Sección 3:** Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la A.E.M.E.A.D.

**Sección 4:** Para disfrutar de dicha licencia, el (la) empleado(a) deberá someter a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento:

- a. Evidencia oficial de que pertenece a la agencia u organización reconocida de prestación de servicios de emergencia. Luego de la prestación de los servicios voluntarios, deberá someter una certificación de la organización correspondiente, acreditativa de los

servicios prestados y del período de tiempo por el cual prestó los mismos.

- b. En el caso de que el (la) empleado(a) no pertenezca a ninguna agencia u organización de prestación de servicios de emergencia, pero que por razón de la emergencia se requiere por una de ellas a prestar servicios de emergencia, deberá someter a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos una certificación acreditativa de los servicios prestados y del período de tiempo por el cual sirvió.

## **Artículo 59 Licencia por Desastres Naturales**

**Sección 1:** En casos de desastres naturales debidamente declarados por las autoridades competentes; tales como terremotos, huracanes, incendios e inundaciones, en las que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada se haya visto afectado(a) directamente al sufrir la pérdida de su hogar o haber sufrido daño severo al mismo; el tiempo que el (la) empleado(a) invierta remediando esta emergencia no será cargado a ningún tipo de licencia hasta un máximo de cinco (5) días consecutivos sin descuento de salarios.

**Sección 2:** En aquellas situaciones en que el (la) empleado(a) no haya podido llegar a su trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar por razón de un desastre natural debidamente declarado por las autoridades competentes; el tiempo que el (la) empleado(a) invierta en lo que se remedia esta emergencia, no será cargado a ningún tipo de licencia hasta un máximo de tres (3) días consecutivos sin descuento de salarios.

**Sección 3:** El (la) empleado(a) deberá presentar a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento evidencia documental de una de las siguientes: Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico ("A.E.M.E.A.D."), Agencia Federal para el Manejo de Emergencias ("F.E.M.A." por sus siglas en inglés), la Defensa Civil, la Policía de Puerto Rico o los Bomberos, o cualquier otra agencia estatal o municipal, según corresponda.

## **Artículo 60 Licencia para Acudir a Donar Sangre**

**Sección 1:** El Departamento concederá a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que así lo solicite, una licencia con paga, por un período de cuatro (4) horas al año, para acudir a donar sangre.

**Sección 2:** El (la) empleado(a) presentará a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos la evidencia escrita de que utilizó el tiempo concedido para los propósitos aquí establecidos. El Departamento podrá corroborar dicha evidencia. A tal efecto, el Departamento implantará los procedimientos correspondientes.

## **Artículo 61 Licencia con Sueldo para Empleados(as) Colegiados(as)**

**Sección 1:** Todo(a) empleado(a) que ocupe un puesto directivo en el colegio u organización profesional al que esté adscrito(a) por Ley, tendrá derecho hasta un máximo de tres (3) días laborables al año, previa coordinación con su supervisor(a) inmediato(a), para atender actividades directamente relacionadas con su organización que se celebren durante horas y días en que el (la) empleado(a) esté programado(a) para trabajar.

## **Artículo 62 Licencia Deportiva Sin Sueldo Para Entrenamiento**

**Sección 1:** Esta licencia aplicará cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada ha sido debidamente seleccionado(a) y certificado(a) por la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo (Junta) como atleta en entrenamiento o entrenador(a) para Juegos Olímpicos, Paralímpicos, Panamericanos, Centroamericanos y Campeonatos Regionales y Mundiales.

**Sección 2:** La licencia deportiva sin sueldo para el (la) atleta en entrenamiento o el (la) entrenador(a) tendrá una duración de hasta un año, con derecho a renovación, siempre y cuando tenga la aprobación de la Junta y ésta notifique al Departamento en o antes de treinta (30) días de su vencimiento.

**Sección 3:** Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada seleccionado(a) y certificado(a) por la Junta para entrenar previo a la competencia, presentará al Departamento con, por lo menos, quince (15) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredita para el entrenamiento o competencia. El mismo contendrá el tiempo que habrá de estar dicho(a) atleta o entrenador(a) en los referidos entrenamientos.

**Sección 4:** La Junta será responsable del salario del (de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada durante el periodo de la licencia, conforme a la Ley Núm. 24 de 5 de enero de 2002.

**Sección 5:** Los(as) empleados(as) en disfrute de esta licencia sin sueldo continuarán acumulando antigüedad durante dicho período.

## **Artículo 63 Licencia sin Sueldo Médico Familiar**

**Sección 1:** Cuando al (a la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada le surge una emergencia médica o familiar que afecte a su cónyuge, hijos(as) o padres y que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada deba atender personalmente. En estos casos, la licencia sin sueldo será por un periodo máximo de doce (12) semanas dentro de un periodo de doce (12) meses y únicamente podrán solicitar la misma aquellos(as) empleados(as) que hayan trabajado para el Departamento no menos de doce (12) meses y hayan prestado no menos de 1,250 horas de servicio durante los doce (12) meses anteriores a la solicitud de dicha licencia. El Departamento establecerá un procedimiento para procesar las solicitudes de empleados interesados en obtener esta licencia y podrá requerir certificación médica en los casos en que la licencia sea por razones de un procedimiento serio de salud del (de la) propio(a) empleado(a). Se podrá requerir una certificación o evaluación médica de capacitación para ejercer sus funciones antes de que el (la) empleado(a) regrese a trabajar.

**Sección 2:** Si ambos cónyuges trabajan en el Departamento y los dos (2) son elegibles para los beneficios dispuestos en este artículo, se les permitirá tomar licencia combinada para un total de doce semanas durante el período de doce (12) meses aplicable para la circunstancia que cualifique, según la ley. Si el esposo o esposa, individualmente, han hecho uso de una porción del total de doce (12) semanas de licencia permisible, el esposo o la esposa tendrá derecho a la diferencia entre el tiempo que él o

ella tomó y el referido total permitido en ley para la circunstancia que cualifique.

**Sección 3:** El periodo total de esta licencia será de doce (12) semanas dentro de un total de período de doce (12) meses. Cualquier otra licencia otorgada bajo este Convenio Colectivo, con o sin paga, que sea elegible bajo la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica de 5 de febrero de 1993, según enmendada (F.M.L.A., por sus siglas en inglés), correrá concurrente con esta Licencia sin Sueldo Médico Familiar.

**Sección 4: Derechos de Ausencia para Familias Militares**

Empleados(as) elegibles con un cónyuge, hijo(a), madre o padre que esté en servicio activo o se le haya avisado de una llamada a estado de servicio activo en la Guardia Nacional o las Reservas para respaldar una operación contingente, pueden usar su derecho de ausencia de doce (12) semanas para atender ciertas exigencias calificadoras. Las exigencias calificadoras pueden incluir la asistencia a ciertos eventos militares, la fijación del cuidado alternativo de hijos(as), para atender ciertos arreglos financieros y legales, para asistir a ciertas consultas con consejeros(as) y para asistir a sesiones de instrucción posdespliegue de reintegración.

**Sección 5:** Esta licencia también permitiría ausentarse del trabajo hasta veintiséis (26) semanas para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la Ley durante un período único de doce (12) meses. Un miembro del servicio militar bajo el alcance de la Ley es un miembro actual de las Fuerzas Armadas, inclusive un miembro de la Guardia

Nacional o las Reservas que padece de una lesión o enfermedad grave sufrida en cumplimiento del deber en el servicio activo que puede incapacitar, por razones médicas, al miembro del servicio militar para desempeñar sus deberes y por la cual recibe tratamientos médicos, recuperación o terapia; o está en estado de paciente no hospitalizado; o aparece en la lista de jubilados temporalmente por minusvalidez.

**Sección 6:** Según definido por el Departamento del Trabajo Federal, para efectos de esta licencia, una condición de salud seria es una enfermedad, lesión, impedimento, o condición física o mental que involucra una pernoctación en un establecimiento de atención médica, o el tratamiento continuo bajo un servidor de atención médica que, o le impide al (a la) empleado(a) desempeñar las funciones de su puesto, o impide al miembro de la familia que califica participar en actividades escolares o en otras actividades diarias.

**Sección 7:** Al solicitar esta licencia, el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada deberá someter un certificado médico original o cualquier documento requerido por el Departamento que certifique la necesidad de otorgarse la licencia. El (la) empleado(a) cumplirá con la F.M.L.A.

## **Artículo 64 Licencia sin Sueldo para el Cuido de un(a) Recién Nacido(a)**

**Sección 1:** Cuando a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada le nace un hijo(a) y éste(a) requiere de la atención de su madre y/o padre por un período extendido, se concederá una licencia sin sueldo que no excederá de un periodo de seis (6) meses. Esta licencia será concedida por el Departamento luego de agotarse la licencia por maternidad y/o la licencia por paternidad. No será requisito haber agotado la licencia regular.

**Sección 2:** Al solicitar esta licencia, el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada deberá someter un certificado médico original donde se certifique la necesidad de otorgarse la licencia.

**Sección 3:** Cuando ambos padres de un(a) recién nacido(a) sean empleados del Departamento y ambos soliciten esta licencia, la misma será concedida a ambos padres por un período que no excederá de un (1) mes. Transcurrido este término, cualquiera de los padres culminará su disfrute de esta licencia y el otro podrá continuar utilizándola hasta el período máximo de seis (6) meses.

## **Artículo 65 Licencia sin Sueldo por Enfermedad Prolongada**

**Sección 1:** Cuando el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada ha radicado una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro u otra entidad y ha agotado la licencia por enfermedad y vacaciones, el tiempo compensatorio y los beneficios de la licencia medico familiar, podrá solicitar una licencia sin sueldo, por escrito, hasta un (1) año consecutivo.

**Sección 2:** Al solicitar esta licencia, el (la) empleado(a) someterá un certificado médico en original y otra evidencia médica que justifique su petición. No obstante lo anterior, el Departamento podrá corroborar la petición de licencia concedida por cualesquiera otros medios apropiados.

**Sección 3:** Mientras se encuentre en uso de dicha licencia, el (la) empleado(a) retendrá su estatus como tal y tendrá derecho a disfrutar de los beneficios de plan médico, siempre que continúe pagando su aportación al plan médico.

**Sección 4:** Los(as) empleados(as) en el disfrute de esta licencia sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido de no haber estado disfrutando la licencia.

**Sección 5:** El Departamento podrá exigir a todo(a) empleado(a) que esté acogido(a) a esta licencia sin sueldo a que se someta periódicamente a exámenes médicos designados y pagados por el Departamento para determinar el estado de salud del (de la) empleado(a). Si el (la) empleado(a) rehúsa someterse a dicho examen, el Departamento podrá suspender la licencia sin sueldo y requerir que se reinstale a su puesto.

**Sección 6:** Cuando el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional en el trabajo y está bajo tratamiento médico con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente o enfermedad y ha agotado su licencia por enfermedad y vacaciones, disponiéndose que la concesión de tal licencia no tendrá el efecto de extender el periodo de tiempo en que un(a) empleado(a) tiene derecho a retener su empleo bajo las disposiciones del Artículo 5A de la Ley Núm. 45 de 17 de abril de 1935, según enmendada, Ley de Compensación de Accidentes de Trabajo. Si al concluir la licencia concedida el (la) empleado(a) no se reporta a trabajar, ni justifica las razones por las cuales no podrá regresar dentro de cinco (5) días laborables de vencida la licencia, se entenderá que ha renunciado a su empleo.

## **Artículo 66 Licencia Sin Sueldo para Estudios**

### **Sección 1: Solicitud**

Los(as) empleados(as) unionados(as) podrán solicitar licencia sin sueldo para estudios para su mejoramiento profesional y/o funcional, relacionado con su empleo hasta un máximo de dos (2) años. Se podrá regresar al servicio antes de vencer la licencia, siempre que se radique la petición de reinstalación con sesenta (60) días de anticipación a la fecha en que se pida se haga efectiva la misma.

### **Sección 2: Procedimiento para la concesión**

El Departamento estudiará y determinará si, de acuerdo a las necesidades del servicio, procede la concesión de la licencia solicitada. Le informará al (a la) empleado(a) su decisión no más tarde de treinta (30) días antes de la fecha en que se pida se haga efectiva la licencia solicitada.

### **Sección 3: Contenido mínimo de la solicitud**

El (la) empleado(a) deberá hacer su solicitud indicando la naturaleza de tales estudios, la duración del mismo y el lugar y sitio en que habrá de obtenerlos.

### **Sección 4: Obligación de reintegrarse al puesto**

Todo(a) empleado(a) en disfrute de Licencia sin Sueldo para Estudios, al terminar los mismos se reintegrará a su puesto y presentará evidencia de los estudios.

## **Artículo 67 Otras Licencias**

**Sección 1:** El Departamento reconoce cualquier otra licencia que, aunque no haya sido incluida en este Convenio Colectivo, sea autorizada por ley o reglamento a los servidores públicos con derecho a negociar colectivamente al amparo de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

**Sección 2:** Estas licencias tendrán los efectos que se especifiquen en la ley o reglamento que las concede.

## **Artículo 68 Fondo del Seguro del Estado**

**Sección 1:** Los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropriada recibirán los beneficios provistos por la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, 11 L.P.R.A. sec. 1, conocida como "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo".

**Sección 2:** Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) por este Convenio Colectivo se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, el Departamento le reservará el empleo por un término de tiempo equivalente a seis (6) meses adicionales al máximo dispuesto en la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. Esto, siempre y cuando el (la) empleado(a) pueda demostrar que la condición persiste y que el (la) empleado(a) esté tramitando una solicitud de retiro en consideración a una determinación de incapacidad de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. El (la) empleado(a) que se acoja a este beneficio, estará impedido(a) de retirar la solicitud de retiro por razón de incapacidad o de reintegrarse a sus funciones hasta tanto la Corporación del Fondo del Seguro del Estado emita determinación sobre la misma. Este beneficio no será interrumpido ni acumulado. Una vez el (la) empleado(a) se acoja al beneficio de tiempo extendido éste(a) se considerará consumido en su totalidad, independientemente de si disfrutó la totalidad de éste o no.

**Sección 3:** El Departamento concederá el tiempo necesario a todo(a) empleado(a) que tenga que reportarse al médico referido por la Corporación del Fondo

del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, descontándose dicho tiempo de su licencia por enfermedad. De haberse agotado la licencia por enfermedad y el (la) empleado(a) continuar en tratamiento en descanso, se cargará a licencia por vacaciones.

**Sección 4:** El (la) empleado(a) incluido en la Unidad Apropriada disfrutará de licencia sin sueldo cuando hubiere agotado su licencia por accidentes del trabajo que se refiere en la Sección 3 de este Artículo y continúe aún incapacitado(a) para trabajar, según el dictamen de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

**Sección 5:** Cuando el (la) empleado(a) de la Unidad Apropriada sea dado(a) de alta por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y esté física y mentalmente capacitado(a) para trabajar, el Departamento lo(a) reinstalará en el mismo puesto que tenía antes del accidente, siempre y cuando el (la) empleado(a) no se haya excedido del tiempo dispuesto en ley para estos fines. Cuando la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o un médico especialista autorizado recomiende un acomodo razonable, el Departamento gestionará el mismo conforme a las disposiciones reglamentarias del "American with Disabilities Act", Ley Pública Núm. 101-336 del 20 de julio de 1990, según enmendada ("A.D.A.", por sus siglas en inglés).

**Sección 6:** El Departamento concederá el tiempo necesario a esos(as) empleados(as) que tengan que reportarse al dispensario de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento

ambulatorio por orden facultativa, con cargo a su licencia por enfermedad, disponiéndose que el (la) empleado(a) deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine el tratamiento. El (la) empleado(a) deberá presentar evidencia de que estuvo recibiendo tratamiento ambulatorio. De no tener balance en su licencia por enfermedad, se cargará a su licencia por vacaciones o licencia sin sueldo.

**Sección 7:** Cuando un(a) empleado(a) sufre un accidente de trabajo y esté bajo tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, acumulará licencia por enfermedad o vacaciones cuando se reintegre a su trabajo dentro del año de reserva de empleo. En el caso de los(as) empleados(as) que estén tramitando una solicitud de retiro por razón de incapacidad, la reserva de empleo podrá extenderse por un término de hasta dieciocho (18) meses. Entiéndase la reserva de empleo de doce (12) meses dispuesta por Ley, más los seis (6) meses a tenor con la Sección 2 de este Artículo.

**Sección 8:** El día en que el (la) empleado(a) sufra un accidente de trabajo y tenga que reportarse al dispensario correspondiente, no se le descontará el tiempo utilizado durante ese día.

## **Artículo 69      Expedientes de los(as) empleados(as)**

**Sección 1:** Los(as) empleados(as) tendrán derecho a examinar su expediente de personal oficial, médico o de retiro en posesión de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento, previa solicitud, con no menos de tres (3) días laborables de antelación al día en que se desea examinar el expediente.

**Sección 2:** Los(as) empleados(as) examinarán sus expedientes en presencia del (de la) técnico(a) o supervisor(a) que la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento designe para ello.

**Sección 3:** El expediente de personal oficial, no incluirá documentos relacionados con áreas que afecten el "status" del empleado, sin éstos haber sido notificados al (a la) empleado(a).

**Sección 4:** En caso de evaluación del trabajo del (de la) empleado(a) no se podrá incluir dicha evaluación en el expediente de personal oficial sin antes discutirla con el (la) empleado(a). Se entregará a todo(a) empleado(a) una copia fiel y exacta de los resultados de cualquier evaluación que se le haga relacionada con la ejecución de sus funciones.

**Sección 5:** El Departamento no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a esta, información que surja del expediente de personal oficial, médico o de retiro sin la autorización escrita del (de la) empleado(a), a menos que medie mandato judicial o de ley aplicable, en cuyos casos se notificará previamente al (a la) empleado(a).

- Sección 6:** Cuando medie un mandato judicial o de ley, al (a la) empleado(a) se le notificará simultáneamente de la entrega del documento, a menos que la misma orden judicial o de ley lo prohíba expresamente.
- Sección 7:** Cualquier empleado(a) que manifieste inconformidad con su expediente de personal, una vez notificada la transacción de personal, en caso de ser aplicable de conformidad al Artículo 13 de este Convenio Colectivo, podrá utilizar el procedimiento de quejas y agravios para que se examine y corrija cualquier alegada anomalía en el mismo.
- Sección 8:** El Departamento suministrará copia de cualquier documento que obre en el expediente del (de la) empleado(a) previo el pago correspondiente. En caso de que sean documentos para el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje, sería libre de costo hasta un máximo de veinte (20) páginas.

## Artículo 70 Uniformes

**Sección 1:** Anualmente, el Departamento entregará uniformes a los (las) empleados(as) incluidos(as) en las clasificaciones que a continuación se identifican:

- a. **Conductores(as) de Automóviles y Conductores(as) de Camiones:** cinco (5) camisas, cinco (5) pantalones y un (1) par de zapatos con punta de seguridad.
- b. **Mensajeros(as), Carpinteros(as), Electricistas, Técnicos(as) de Refrigeración, Trabajadores(as) y Trabajadores(as) de Limpieza:** cinco (5) polos, cinco (5) pantalones y un (1) par de zapatos con punta de seguridad. En el caso de empleadas que no deseen utilizar pantalón, éstas podrán solicitar cinco (5) faldas.

En cuanto al (a la) Electricista y al (a la) Técnico(a) de Refrigeración, en atención a sus funciones, en lugar de zapatos con punta de seguridad, se les suplirá un (1) par de zapatos de seguridad con protección para contacto eléctrico, para voltaje sobre 600 voltios. También se les suplirá unas gafas de seguridad que cumplan con el estándar ANSI-Z87.1. Del (de la) Electricista o el (la) Técnico(a) de Refrigeración necesitar gafas de seguridad con aumento, tales gafas serán las que se les suplirán a éstos(as).

- c. **Ayudante de Cocina y Cocinero(a):** cinco (5) camisas, cinco (5) pantalones, cinco (5) delantales y un (1) par de zapatos con punta de seguridad.

- d. **Recopiladores(as) de Datos:** cinco (5) camisas.
- e. **Enfermero(a) Práctico(a):** cinco (5) uniformes.
- f. **Empleados(as) de Propiedad que laboran en almacenes:** cinco (5) camisas, cinco (5) pantalones y un (1) par de zapatos con punta de seguridad.
- g. **Oficial de Seguridad:** Cinco (5) camisas, cinco (5) pantalones y un (1) par de zapatos con punta de seguridad.
- h. **Empleados(as) de la Sección de Receptoría de la Oficina de Servicios Administrativos:** Cinco (5) polos, cinco (5) pantalones y un (1) par de zapatos con punta de seguridad.
- i. **Empleados(as) de la Sección de Imprenta:** Cinco (5) polos, cinco (5) pantalones y un (1) par de zapatos con punta de seguridad.

**Sección 2:** La entrega de los uniformes antes identificados se realizará, a más tardar, durante el transcurso del mes de febrero.

**Sección 3:** El uso de uniformes y zapatos de seguridad -en cumplimiento con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico- en las clasificaciones de empleados(as) antes identificados(as) es compulsorio. En caso de un deterioro o incomodidad de los zapatos de seguridad que pudiera poner en riesgo la seguridad del (de la) empleado(a), éstos serán sustituidos una vez el (la) empleado(a) entregue los zapatos deteriorados o incómodos a la Secretaría Auxiliar de Asuntos Gerenciales del Departamento. En el caso de zapatos que resulten incómodos, el (la)

empleado(a) deberá devolver los mismos inmediatamente antes de ser utilizados, para su sustitución.

## **Artículo 71 Notificación de Copias del Convenio Colectivo**

El Departamento reproducirá este Convenio Colectivo con el propósito de proveer copia del mismo a cada uno(a) de los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropiada dentro de los siguientes treinta (30) días a partir de la firma del Convenio Colectivo. Asimismo, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos entregará copia del Convenio Colectivo a todo(a) empleado(a) de nuevo reclutamiento que esté cubierto por el mismo al momento de su nombramiento.

## **Artículo 72 Buen Trato y Respeto Recíproco**

**Sección 1:** El Departamento, sus funcionarios(as), supervisores(as) al amparo de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, y el resto del personal excluido de la composición de la Unidad Apropriada, se obligan a dar a los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropriada un trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme a fin de mantener las mejores relaciones obrero-patronales entre los empleados, la Unión y el Departamento.

**Sección 2:** Del mismo modo, los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropriada se obligan a dar el mismo tipo de conducta respetuosa, ordenada y considerada hacia el Departamento, sus funcionarios(as) y supervisores(as).

### **Artículo 73 Notificación a la Unión de Comunicaciones Dirigidas al Personal**

El Departamento enviará a la Unión copia de toda circular, memorando u Orden Administrativa dirigida a todo el personal que en forma alguna afecte o se relacione con los(as) empleados(as) sindicados(as). La notificación se realizará de manera simultánea a la publicación de la comunicación, mediante mensaje a ser enviado por el Departamento a la dirección de correo electrónico que proveerá el Presidente de la Unión al momento de suscribirse este Convenio Colectivo.

## **Artículo 74 Tablones de Avisos**

**Sección 1:** Con el propósito de fijar convocatorias, publicaciones, o cualquier otra información dirigida a mantener adecuadamente informados(as) a los(as) empleados(as) que componen la Unidad Apropriada y para promover las buenas relaciones entre la Unión y el Departamento, el Tablón de Avisos ubicado de frente al vestíbulo principal del Edificio Prudencio Rivera Martínez será utilizado, únicamente, por la Unión.

**Sección 2:** Para evitar que alguna persona, sin autorización, pueda remover el material y la información que vaya a ser colocada por la Unión en el Tablón de Avisos antes mencionado, el mismo se mantendrá cerrado con llave. La tarea de colocar o remover material de este Tablón de Avisos será coordinada a través del Director de la Oficina de Seguridad y Planta Física del Departamento, quien se encargará de abrir el Tablón de Avisos y cerrar el mismo una vez el personal de la Unión haya finalizado la colocación de su material.

**Sección 3:** Asimismo, el Departamento permitirá el uso de una tercera parte del área total de aquellos Tablones de Avisos existentes en los pisos 6 y 8 al 20 del Edificio Prudencio Rivera Martínez y aquellos en los vestíbulos principales de las oficinas locales ubicadas en sus respectivas regiones, para la fijación de anuncios de la Unión.

**Sección 4:** Los Tablones de Avisos mencionados en el párrafo anterior también se mantendrán cerrados con llave. Por ello, la tarea de colocación o remoción del material a ser publicado por la Unión en estos tablones de

avisos, será coordinada a través de empleados(as) a quien la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento le encomendará este asunto.

**Sección 5:** Ninguno de los Tablones de Avisos del Departamento podrá ser utilizado para colocar información ofensiva o difamatoria al Departamento, al Estado Libre Asociado de Puerto Rico ni a sus funcionarios(as), oficiales ejecutivos(as), empleados(as) o usuarios(as) de los servicios que presta el Departamento.

## **Artículo 75 Derechos Adquiridos**

**Sección 1:** El Convenio Colectivo 2010-2013 entre el DTRH y la UGT, a la última oración del Artículo 17 (Clasificación y Retribución de Puestos), lee como sigue: “El Departamento implantará un plan de clasificación y la correspondiente escala de retribución, la cual será puesta en vigor en o antes del 1 de abril de 2012.”

Con relación a las diferencias de interpretación que puedan surgir entre las partes en torno a la validez del lenguaje dispuesto en el artículo del convenio vigente sin enmiendas, el DTRH y la UGT han acordado que el asunto sobre la legalidad de la implementación de dicha cláusula será atendido mediante la continuación del trámite correspondiente al Caso Núm. CA-12-082 pendiente ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP). Así se acuerda que, una vez este asunto sea resuelto, de modo final y firme en los foros correspondientes, ambas partes acatarán el resultado de esta controversia. Las partes cooperarán con el proceso para que se atienda el mismo lo más pronto posible.

**Sección 2:** Todo derecho o beneficio que esté vigente a la firma de este acuerdo y que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones del mismo, se mantendrá vigente como parte de los derechos adicionales al Convenio Colectivo para los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropiada.

**Sección 3:** Las disposiciones de la Sección 2 de este Artículo se mantendrán siempre que las mismas cumplan con los procedimientos dispuestos en la

legislación vigente y la normativa aplicable. Reconociendo que prevalece el acuerdo suscrito entre funcionarios del Gobierno y algunos sindicatos entre ellos la U.G.T., el 7 de junio de 2014.

## **Artículo 76 Patrono Sucesor**

Este Convenio Colectivo obligará a los sucesores o cesionarios del Departamento. En caso de cesión, se incluirá una disposición en el contrato de cesión que obligue a los sucesores o cesionarios a cumplir con las disposiciones del presente Convenio Colectivo.

## **Artículo 77 Separabilidad**

Si por alguna cuestión legal, algún foro administrativo o judicial mediante cualquier dictamen, resolución o sentencia final y firme, declara nula e inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las Cláusulas, Secciones o Artículos de este Convenio Colectivo, ello no invalidará el resto del mismo y continuarán rigiendo todas las demás partes con toda su fuerza y vigor, con excepción de la parte afectada. El Departamento y la Unión se reunirán en un plazo que no excederá de treinta (30) días a partir de tener conocimiento de que una parte de este Convenio Colectivo fue declarada nula o está en conflicto, o sea, incompatible con alguna legislación, para discutir una nueva disposición que, una vez acordada, pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo con toda fuerza y vigor.

## **Artículo 78 Acuerdo Total**

Las partes reconocen y aceptan que durante la negociación colectiva, cada una tuvo la oportunidad de presentar ofertas y contraofertas con la intención de elaborar el Convenio Colectivo según está permitido por la legislación vigente. Igualmente, las partes reconocen y aceptan que todos los acuerdos alcanzados por éstas, mediante el ejercicio de tales oportunidades, aparecen expresados en este Convenio Colectivo.

## Artículo 79 Vigencia

**Sección 1:** Hemos culminado la negociación colectiva de los artículos incluidos en este Convenio Colectivo. Los acuerdos fueron ratificados por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropriada, a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 45.

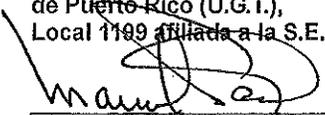
**Sección 2:** Las partes han acordado que el Convenio Colectivo tendrá vigencia hasta el 30 de junio de 2017, expirando a la medianoche del mismo día.

**Sección 3:** Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar su intención de modificar el presente Convenio Colectivo con, por lo menos, noventa (90) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. La parte que notifique la intención de modificar el Convenio Colectivo, someterá a la otra parte las modificaciones que propone, dentro del periodo de tiempo antes indicado.

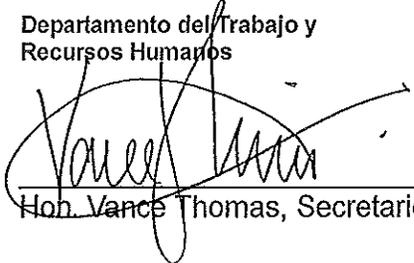
**Sección 4:** Una vez notificada la intención de modificar el presente Convenio Colectivo, el mismo podrá ser extendido por las partes contratantes luego de su expiración, de conformidad a la normativa y procedimientos aplicables, así como la legislación vigente, mientras se estén negociando las modificaciones propuestas.

En testimonio de lo cual, las partes suscriben los presentes acuerdos en San Juan, Puerto Rico, hoy 29 de agosto de 2014.

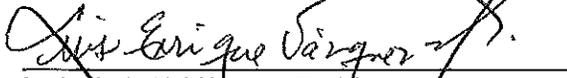
División de Empleados Públicos  
de la Unión General de Trabajadores  
de Puerto Rico (U.G.T.),  
Local 1199 afiliada a la S.E.I.U.

  
Manuel Perfecto Torres, Presidente

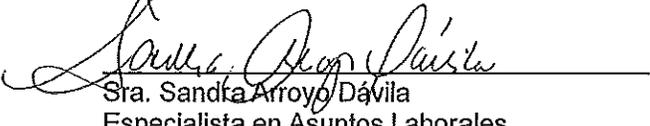
Departamento del Trabajo y  
Recursos Humanos

  
Hon. Vance Thomas, Secretario

Miembros del Comité Negociador del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

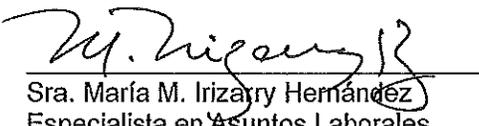
  
Lcdo. Luis E. Vázquez Rodríguez  
Portavoz

  
Sra. Nilma Maldonado Colón  
Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos

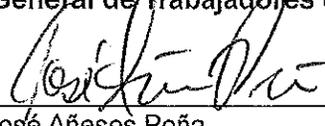
  
Sra. Santa Arroyo Dávila  
Especialista en Asuntos Laborales

  
Sra. Madeline Meliá Muñiz  
Ayudante Especial y Portavoz Alterna

  
Sr. José G. Piñero Matías  
Secretario Auxiliar de Asuntos Gerenciales

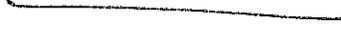
  
Sra. María M. Irizarry Hernández  
Especialista en Asuntos Laborales

Miembros del Comité Negociador de la División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico (U.G.T.), Local 1199 afiliada a la S.E.I.U.

  
Prof. José Añeses Peña  
Portavoz

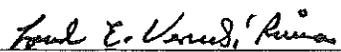
  
Sra. Adaixa Torres Torres

  
Sr. Wilfredo A. Quiñones Cordero

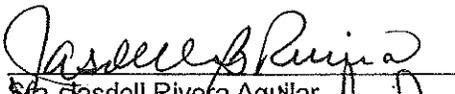
  
Sra. Wendy Acevedo Pérez

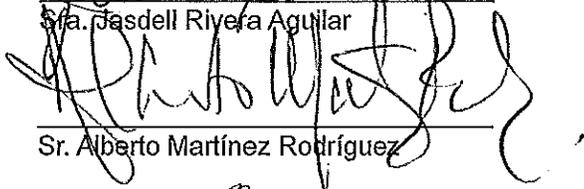
  
Sra. Carmen Casillas Angleró

  
Sr. Agustín Matos Casado

  
Sra. Lourdes Vencebí Rivera

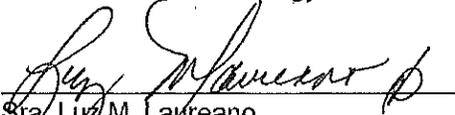
  
Sr. Luis F. Rivera Rodríguez

  
Sra. Jasdell Rivera Aguilar

  
Sr. Alberto Martínez Rodríguez

  
Sr. Luis R. Marcano

  
Sr. Armando Méndez Brigioni

  
Sra. Luz M. Laureano

  
Sr. Luis Pérez Medina

  
Sra. Ivelisse Rodríguez Cruz

