



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
**PUERTO RICO**  
DEPARTAMENTO DE ESTADO

# Convenio Colectivo

## 2013 - 2016



## Índice

Comparecencia.....	1
Declaración de Principios.....	2
Reconocimiento de la Unión.....	3
Derecho de la Administración.....	4
Unidad Apropriada.....	5
Taller Unionado.....	8
Deducciones de Cuotas de la Unión.....	10
Acuerdos Extracontractuales y Subcontratación.....	12
Delegados y Representantes de la Unión.....	14
Procedimiento de Querellas.....	20
Tablón de Avisos.....	32
Expedientes de Personal.....	33
Período Probatorio.....	35
Selección de Personal y Nombramientos.....	36
Reducción de Personal.....	45
Antigüedad.....	49
Ascensos.....	51
Jornada Regular de Trabajo.....	55
Tiempo Extra.....	59
Salud y Seguridad en el Trabajo.....	61
Equipo y Materiales.....	66
Uniformes.....	68
Licencia Regular (Vacaciones).....	70
Licencia por Enfermedad.....	75

Licencia por Enfermedad Prolongada.....	79
Licencia Médico-Familiar.....	81
Licencia de Maternidad.....	84
Licencia por Paternidad.....	90
Licencias Especiales.....	92
Licencia por Desastres Naturales.....	108
Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo.....	109
Licencia y Becas para Estudio.....	110
Fondo Seguro del Estado.....	117
Pago de Colegiación.....	119
Educación Continuada.....	120
Dietas y Millaje.....	121
Seguro Choferil.....	125
Bono Navideño.....	126
Días Feriados.....	128
Plan Médico.....	131
Salarios.....	135
Plan de Clasificación y Escala de Retribución.....	136
Disposiciones Generales.....	137
Derechos Adquiridos.....	142
Separabilidad.....	143
Pago por Labor Interina.....	144
Turnos Sujetos a Llamada "On Call".....	148
Estabilidad del Convenio Colectivo.....	150
Pago Global a la Separación del Servicio.....	151

Período para Merienda ("Cofee Break").....	153
Adiestramientos.....	154
Traslados.....	157
Centro de Cuidado Infantil.....	159
Aportación para Sufragar Gastos de Funeral.....	161
Reconocimiento por Años de Servicio.....	162
Programa para la Detección de Sustancias Controladas.....	164
Estacionamiento para Empleados.....	167
Tarea Protegida.....	168
Patrono Sucesor.....	169
Cláusula de Fiel Cumplimiento.....	170
Acuerdo Total.....	171
Vigencia.....	172

## **ARTICULO 1**

### **COMPARECENCIA**

De una parte: La **División de Empleados Públicos de la UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO (UGT)**, local 1199 afiliada a SEIU, es una organización obrera organizada y constituida bajo las leyes de Puerto Rico, con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, representada en la formalización y firma del presente convenio por su Presidente y demás oficiales autorizados al amparo de la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada; en adelante denominada "la Unión".

De la otra parte: El Departamento de Estado del Estado Libre y Asociado de Puerto Rico, organismo gubernamental creado en virtud del artículo VI Sección 6 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico del 25 de julio de 1952. Representando en la formalización y firma del presente convenio por el Secretario del Departamento de Estado del Estado Libre Asociado, su Comité Negociador y demás oficiales autorizados, en adelante denominado "el Departamento".

## **ARTICULO 2**

### ***DECLARACION DE PRINCIPIOS***

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

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

### **ARTICULO 3**

#### **RECONOCIMIENTO DE LA UNION**

Sección 1: El Departamento reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos (as) los empleados (as) incluidos en la Unidad Apropiaada del Departamento de Estado, a los fines de negociar colectivamente dentro del marco provisto por la Ley Núm. 45 del 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 057 expedida el 3 de agosto de 2005 y notificada el 4 de agosto de 2005 por la Comisión de Relaciones del Trabajo 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, durante la vigencia del mismo.

## **ARTICULO 4**

### **DERECHO DE LA ADMINISTRACION**

Sección 1: El Departamento tendrá la prerrogativa exclusiva de dirigir sus operaciones y a su fuerza trabajadora. El Departamento retendrá el control exclusivo de todos los asuntos relacionados a la operación, manejo y administración del Departamento, las prerrogativas patronales consignadas en la Ley Núm. 45, así como todos aquellos poderes y prerrogativas tradicionalmente reservados al Departamento, incluyendo, sin limitación, la facultad de tomar acciones disciplinarias y asignar funciones, según las necesidades del servicio.

Sección 2: Dichos poderes no serán utilizados en forma arbitraria o caprichosa contra empleados(as) y con el propósito de discriminar contra ningún empleado(a) ni en violación a lo dispuesto por este Convenio.

**ARTICULO 5**  
**UNIDAD APROPIADA**

*Sección 1: **Composición***

La Unidad Apropiada cubierta por este Convenio la componen todos(as) los(as) empleados(as), según se establece en la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, Caso Número PR 03-012, D-05-017 del 13 de junio de 2005, sujeto a la determinación final que en su día emita el Tribunal Supremo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico al respecto.

*Sección 2: **Personal Excluido***

Se excluyen los(as) ejecutivos(as), administradores(as), supervisores(as), empleados(as) confidenciales, empleados(as) de confianza 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 efectivas a tales efectos y todos(as) aquellos(as) que no forman parte de la Unidad Apropiada, según definidos por la Ley 45 y la jurisprudencia aplicable.

*Sección 3:* La Unión se reserva el derecho a llevar ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, bajo las doctrinas y el derecho aplicable, cualquier determinación del Departamento de excluir de la Unidad Apropiada

cualquier puesto creado bajo la vigencia del presente convenio. A su vez, el Departamento se reserva el derecho de sostener en su día la legalidad de la exclusión de estas plazas de la Unidad Contratante.

Sección 4: La inclusión o exclusión de cualquier empleado(a) de la Unidad Apropiada será por acuerdo de las partes. De no llegar a un acuerdo, las partes podrán utilizar los mecanismos del Convenio Colectivo, Ley o el Reglamento de la Comisión que esté vigente.

De surgir controversias entre las partes sobre la inclusión o exclusión de determinado puesto de la Unidad Apropiada, las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo. Como mecanismo conciliador, las partes acuerdan constituir un grupo de trabajo compuesto por no más de dos (2) representantes de cada parte para analizar los puestos específicos y clases de puestos mencionados anteriormente, tomando en consideración las funciones de cada puesto dentro del contexto de las leyes y doctrinas jurisprudenciales aplicables. De no haber acuerdo someterán la controversia al organismo que disponga la Comisión de Apelativa del Servicio Público. En aquellos casos en que las partes estén de acuerdo en cuanto a la inclusión o exclusión de un puesto en la composición de la Unidad Apropiada, las partes gestionarán la presentación conjunta de clarificación de Unidad Apropiada.

Las partes establecen su intención de actuar de buena fe para resolver esta controversia por la vía más rápida y sencilla posible dentro del

referido grupo de trabajo, reconociendo que la litigación consume tiempo, esfuerzo y conlleva costos significativos adicionales.

## ARTICULO 6

### ***TALLER UNIONADO***

#### Sección 1 - **Requisito de afiliación a la Unión**

Será condición de empleo para todo(a) empleado(a) cubierto(a) en este Convenio Colectivo, que a la fecha de firmarse el mismo sean miembros de la Unión definida en este Convenio estar y mantenerse afiliado(a) como miembro de la Unión en su puesto perteneciente a la Unidad Apropiada, a tono con las disposiciones de la Ley Núm. 45. 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 como empleado(a) regular.

#### Sección 2- **Información sobre empleado (a) nuevo (a)**

El Departamento le informará a la Unión dentro del término de treinta (30) días calendarios inmediatamente siguientes a la fecha de efectividad de su nombramiento o empleo, de cualquier nuevo(a) empleado(a) que designen para ocupar una plaza comprendida en la Unidad Apropiada. La información que proveerá incluirá el nombre del/la empleado(a), su dirección, el salario que devenga, la fecha de empleo, el tipo de nombramiento, la duración del mismo, el lugar del trabajo, su clasificación

y puesto que ocupa y si ha trabajado anteriormente para El Departamento. El Departamento procederá a descontar automáticamente las cuotas a dichos(as) empleados(as) y los cargos por servicios a los(as) empleados(as) no afiliados(as).

## **ARTICULO 7**

### **DEDUCCIONES DE CUOTAS DE LA UNION**

#### Sección 1 - **Deducción de cuotas**

Efectivo a la firma del convenio, toda persona que trabaje en el Departamento ostentando un puesto dentro de la Unidad Apropriada y que no haya ejercitado su opción a la no afiliación, conforme el estado de derecho vigente, será miembro de la Unión. El Departamento procederá a descontar automáticamente las cuotas a dichos(as) empleados(as) y los cargos por servicios a los empleados(as) no afiliados, previa notificación escrita de la Unión al Departamento.

El Departamento acuerda deducir de la compensación devengada de cada trabajador (a) miembro de la Unidad Apropriada el importe de la cuota de iniciación y/o de la cuota regular fijadas por la Unión conforme a su constitución y reglamento, cuya cantidad (monto) será especificada en el convenio Colectivo. Será responsabilidad de la Unión notificar al Departamento cualquier cambio en los sumas descontarse con, al menos treinta (30) días de anticipación a la efectividad de dicho cambio.

#### Sección 2 - **Procedimiento para remitir cuotas**

1. La Unión y el Departamento tramitarán que el Departamento de Hacienda remita a la Unión el total de cuotas regulares y/o de iniciación, y los cargos por servicio, según apliquen, con una relación de nombre y el número de seguro social de los(as) empleados(as) a

quienes se le hicieron tales descuentos. Si por alguna situación el Departamento de Hacienda no remite las cuotas dentro de un término razonable, el Departamento y la Unión llevarán a cabo las gestiones y diligencias que sean necesarias para asegurar que el Departamento de Hacienda remita las remesas correspondientes a la brevedad posible.

2. Además, el Departamento de Hacienda, quien procesará la nómina del Departamento, enviará con el pago un informe con los nombres de los(as) empleados(as) en orden alfabético, seguro social y cantidad emitida.
3. La Unión protegerá, indemnizará y relevará de responsabilidad al Departamento en caso de que alguna cuota o cargo sea indebidamente descontado a favor de la Unión. La Unión devolverá al Departamento cualquier pago indebido.
4. La Unión notificará por escrito al Departamento el nombre de la persona encargada de recibir las cuotas correspondientes a los(as) empleados(as) del Departamento y cualquier cambio subsiguiente.

## **ARTICULO 8**

### **ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES Y SUBCONTRATACION**

El Departamento conviene en no celebrar acuerdo o contrato alguno con sus empleados(as) de la Unidad Apropriada individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo.

El Departamento está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio llevado a cabo por el personal de la Unidad Apropriada, será subcontratado, transferido, asignado o encomendado a otra persona o empleado(a) no unionado(a) excepto en las siguientes circunstancias:

- a. 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 adquiriera permanentemente, o;
- b. En situaciones de emergencia en la cual se requiera que el Departamento responda prontamente y no pueda ofrecer el servicio con el personal unionado.
- c. Proyecto en coordinación con otras agencias y municipios (proyectos Interagenciales), como por ejemplo: Ley Núm. 52, empleos para estudiantes, proyectos con envejecientes, proyectos Interagenciales y cualquier iniciativa al amparo de la ley Núm. 103 del 25 de mayo de 2006, conocida como "Ley para la Reforma Fiscal del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2006" y Ley Núm. 111 del 31 de mayo de 2006, conocida como "Ley de

{

Control de Gastos en la Nómina Gubernamental para la Reforma Fiscal del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2006”.

- d. El Departamento podrá continuar subcontratando aquellas tareas que no son realizadas por la unidad apropiada o que tradicionalmente son subcontratadas. El Departamento someterá a la Unión una relación de los trabajos subcontratados.

## **ARTICULO 9**

### ***DELEGADOS (AS) Y REPRESENTANTES DE LA UNION***

La Unión tendrá derecho a nombrar un delegado(a) en propiedad, con igual número de alternos, dentro de la Unidad Apropriada. En las oficinas regionales del "Departamento" la unión podrá nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) alterno(a) en cada oficina. 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" discutirá con la Unión los cambios, si algunos, a ser realizados en el número y ubicación de los(as) delegados(as) de esas oficinas, previo acuerdo de las partes.

#### **Sección 1 - Designación, funciones y responsabilidades del Delegado (a)**

- a. Los(as) Delegados(as) serán seleccionados(as) por sus propios compañeros de trabajo o podrán ser nombrados por la Unión.
- b. Todos(as) los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio estarán asistidos(as) por su Delegado (a) y/u Oficiales de la Unión, en cualquier asunto que afecte los derechos y responsabilidades que emanan de este Convenio o que viole las disposiciones específicas del mismo.
- c. Los(as) Delegados(as) asistirán a los(as) empleados(as) a nivel de servicio; orientarán a sus representantes sobre los derechos y responsabilidades dispuestos en este Convenio; velarán por el cumplimiento del mismo y tendrán facultad para atender todas las

quejas y querellas de sus compañeros(as) de trabajo, conforme se dispone en el Artículo 10, Procedimiento de Querellas, Quejas, Agravios y Arbitraje de este Convenio.

- d. ***Previa notificación por escrito, por correo electrónico, o verbal al supervisor inmediato,*** se le concederá al/la Delegado(a) tiempo razonable durante horas laborables, para atender asuntos relacionados con la investigación, trámites y representación de querellas o para discutir con funcionarios de la gerencia asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio, sin afectar en forma alguna ningún tipo de licencia ni su salario. Ningún(a) delegado(a) ***utilizará más cuatro (4) horas de su tiempo laborable semanal*** en su función como delegado(a).
- e. Los(as) Delegado(as) tendrán derecho a participar en las reuniones de delegados(as) que celebrará la Unión mensualmente, así como a dos (2) horas mensuales para reunirse con el personal del área que representa, ***previa notificación por escrito al Director de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Asuntos Legales ,y coordinación con el Supervisor,*** con el objetivo de comunicarle al grupo mensajes de interés general sobre asuntos del trabajo o de la unión. Esta autorización de tiempo no afectará el sueldo, ni las licencias acumuladas, ni conllevará el pago de horas extras en forma alguna de los empleados ni del Delegado(a). Será responsabilidad del

Delegado o del Alterno, cuando sea el caso, velar por que los servicios que provee como parte de sus funciones o sus labores como empleados del "Departamento" no se vean afectados. Los Delegados, en el desempeño de sus funciones, no interferirán con el trabajo del empleado(a) querellante, ni con el trabajo de los demás empleados(as) del "Departamento".

- f. 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 a su supervisor(a) inmediato(a). Una vez el (la) delegado(a) haya terminado su gestión, se reintegrará a su trabajo.
- g. El (la) Delegado(a) alerno(a) podrá ejercer funciones en ausencia del Delegado(a) en propiedad o cuando el (la) delegado(a) en propiedad determine delegarlo al/la alerno(a).
- h. Las reuniones que se realicen entre el (la) delegado (a) 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) delegado(as) no interferían, con el trabajo del (la) empleado (a) querellante, ni con el trabajo de los empleados (as) del Departamento.

Sección 2 - **Disposiciones aplicables a delegados (as)**

- a. La Unión deberá notificar al Director de **Recursos Humanos con copia a la Oficina Legal** del "Departamento" el nombre, puesto y servicio al cual pertenece todo(a) empleado(a) designado(a) para actuar como delegado(a) y/o delegado(a) Alterno(a) por virtud de las disposiciones incluidas en el presente Artículo. Asimismo, deberá notificar cualquier cambio o sustitución de éstos dentro de los cinco (5) días laborables inmediatamente siguientes a haberse producido el mismo.
- b. Todos(as) los(as) delegados(as) serán reconocidos(as) por el "Departamento" una vez hayan sido notificados oficialmente por la Unión.
- c. Los(as) delegados(as) deberán desempeñar sus funciones en forma ordenada y responsable dentro de los límites provistos en el presente Convenio y el "Departamento" se compromete a no discriminar contra éstos en el ejercicio de sus funciones.
- d. 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 o discutir asuntos relacionados a la administración del Convenio Colectivo.

Sección 3 - **Oficiales de la Unión que no son empleados (as) del "Departamento"**

Los representantes u oficiales de la Unión designados(as) que no son miembros de la Unidad Apropriada podrán visitar las áreas de trabajo de los diferentes servicios con el objetivo de administrar el presente Convenio Colectivo, conjuntamente con los(as) delegados (as),. previa coordinación con el representante del patrono o funcionario(a) del Departamento que tenga la responsabilidad de llevar a cabo el Programa de Relaciones Laborales quien, a su vez, hará las gestiones pertinentes para que dichos oficiales sean atendidos(as) en los lugares a los que tengan la necesidad de comparecer. Las visitas que previamente se coordinarán, en ningún momento interrumpirán las labores.

Sección 4: El "Departamento" concederá a los(as) delegados(as) reconocidos(as) ***cinco (5)*** días anuales con paga, para que éstos(as) asistan a seminarios y talleres educativos citados por la Unión, siempre y cuando medie ***la notificación y autorización previa del Director de Recursos Humanos***, ly no se afecten los servicios que presta el/la delegado(a) o

{ sus funciones oficiales como empleado(a) del Departamento de Estado.  
La Unión deberá certificar al "Departamento" la asistencia del (la)  
delegado(a) o su alterno(a) al seminario o taller.

## **ARTICULO 10**

### **PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS**

Sección 1: 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. Las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella al nivel jerárquico más bajo de la organización. ***De igual forma las partes se comprometen a llevar a cabo un esfuerzo razonable*** para resolver estas controversias entre ellos sin mediar elementos externos mediante el establecimiento de unos pasos o medios internos de consulta haciendo uso del diálogo genuino, honesto y de buena fe antes de recurrir al arbitraje. Las partes no podrán recurrir al arbitraje hasta tanto una controversia entre ellos se convierta en final.

Sección 2: **Definición de querella**

Una querella es cualquier controversia, disputa, queja, reclamación, presentada por escrito ya sea por un(a) empleado(a), por la Unión o por el Departamento, que concierne la interpretación, aplicación, definición o violación – en cualquier forma – de los términos de este Convenio Colectivo.

Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información;

1. Nombre de querellante(s).
2. Clasificación del (de los) puesto(s) de querellante(s).
3. Departamento y/o lugar de trabajo de lo(s) querellante(s).
4. La fecha, hora, hechos y fundamentos que provocan el inicio de la querella.
5. El remedio solicitado por el empleado(a), la Unión o el Departamento.
6. Disposición del convenio alegadamente violentada.
7. Fecha de *radicación* de la querella.

### Sección 3 - **Procedimiento de Querellas**

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 dispuesto 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 de procedimiento con el fin de adelantar la solución final de una querella o someterla directamente a arbitraje.

#### A. **Primer Paso – Presentación de la Querella**

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

1. La Unión, cualquier empleado(a) o grupo de empleados(as), incluidos(as) en la composición de la unidad apropiada que se considere perjudicado(a) por alguna acción deberá presentar su querella por escrito con acuse de recibo, a través del delegado(a), por sí mismo o por el oficial de la Unión correspondiente, al/la Director(a) y Supervisor(a) de su centro de trabajo dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio o queja.
2. El/la Supervisor(a), Director(a) o Secretario(a) Auxiliar del área de trabajo del/la empleado(a) se reunirá con el/la querellante y con el/la delegado(a) y/o el/la representante de la Unión para dilucidar la querella o agravio y contestarán por escrito dentro de los próximos diez (10) días laborables de recibida la misma.
3. Si el/la Supervisor(a) Inmediato(a) ha contestado la querella y a juicio del empleado o de la Unión dicha contestación no es satisfactoria, el/la empleado(a) afectado(a) o grupo de empleados(as), a través del/la delegado(a) y/u oficial de la Unión recurrirá **al Segundo Paso** – Comité de Conciliación, descrito en la siguiente sección. **De no recibir contestación a la misma en**

*el término establecido en el inciso anterior la querella se adjudicará a favor del (os/as) empleado(s/as).*

**B. Segundo Paso- Comité de Conciliación**

1. Si el/la empleado(a) querellante no quedare satisfecho con la decisión del/la supervisor(a) inmediato(a), el/la querellante podrá someter el asunto por sí mismo o por conducto del/la Delegado(a), de la Unión— por escrito y fechado— ante la consideración del Comité de Conciliación dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a haber recibido la decisión del Supervisor(a), Director(a) o Secretario Auxillar.
2. Se establecerá un Comité de Conciliación que intentará establecer puntos entendido entre el Departamento y la Unión. Será del Interés de las partes evitar litigaciones ulteriores. La autoridad nominadora y el/la Presidente de la Unión determinará la composición de cada uno de sus representantes en el comité de conciliación y designarán por escrito a las personas autorizadas para recibir, registrar y custodiar los casos radicados en el segundo paso de este procedimiento. .
3. Este Comité de Conciliación estará compuesto por dos (2) Representantes de la Unión y dos (2) representantes del Departamento. Las querellas se verán en el orden de fecha en que fuesen radicadas a menos que por consideraciones

(

(

(

extraordinarias las partes acuerdan darle prioridad a alguna de las querellas pendientes. Las partes firmarán una resolución sobre el resultado de la reunión de conciliación la cual formará parte del expediente del caso. El acuerdo que emita el **Comité de Conciliación** será el final de la querella y se certificará el acuerdo por escrito.

4. Luego de llevar a cabo dicha reunión de conciliación, el Comité formulará su determinación de hecho y la notificará por escrito a las partes en un término no mayor de quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que se celebró la reunión conciliatoria. Las reuniones sólo se podrán suspender por causa debidamente justificada y se suspenderá mediante notificación escrita a la otra parte con no menos de cinco (5) días de anticipación, salvo por motivos de fuerza mayor. Inmediatamente, se seleccionará entre las partes una nueva fecha para reasignar la reunión del Comité a partir de la fecha en que se recibió la queja en el Comité de Conciliación. La querella quedará sin efecto si el/la empleado(a), luego de haber sido debidamente citado(a), se ausenta de la reunión del Comité sin causa justificada. Una vez presentado un asunto ante el **Comité Conciliación**, éste deberá ser atendido dentro del término de treinta (30) días.

C. **Tercer Paso– Arbitraje Comisión Apelativa del Servicio**

**Público**

1. Si el Comité de Conciliación no llega a un acuerdo, las partes individualmente o conjuntamente, mediante sus representantes, podrán radicar por escrito una querrela ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, dentro del término de diez (10) días laborables después de vencerse el término de treinta (30) días que tiene el comité para atender el asunto.
2. La parte que radique una querrela ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, tendrá la obligación de notificarla a la otra parte, con acuse de recibo, copia fiel y exacta del escrito radicado dentro de un término no mayor de cinco (5) días laborables. El árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por el Comité de Conciliación conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes.
3. Las controversias serán sometidas al árbitro mediante un acuerdo de sumisión. Las partes acuerdan someterse al procedimiento de selección de Árbitro establecido por el Reglamento Núm. 6385 del 28 de diciembre de 2001, conocido como Reglamento de la ***Comisión Apelativa del Servicio Público.***

4. El laudo que el árbitro emita será final, firme, obligatorio y conforme a derecho. Nada de lo aquí dispuesto faculta el árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio Colectivo.
5. Todos los términos de presentación y trámite de querrela en el tercer paso serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, a menos que medie justa causa fuerza mayor o acuerdo escrito entre las partes.

Sección 4 - **Procedimiento sobre querellas de interpretación de Convenio surgidas por determinaciones adoptadas por el (la) Secretario (a), el (la) Director (a) de Recursos Humanos.**

- A. Cuando la Unión no estuviese de acuerdo con una determinación adoptada oficialmente por el (la) Secretario (a), el (la) Director (a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales que la unión entendiere que signifique una violación al Convenio no deberá utilizar el procedimiento establecido en la Sección 3 que antecede. En estos casos, la Unión podrá optar entre solicitar la reconsideración de la determinación objetada o elevar el asunto a Arbitraje, todo dentro del término de cinco (5) días laborables establecido anteriormente a partir de la fecha en que fuere notificada oficialmente.
- B. Si optase por la reconsideración el nuevo término de cinco (5) días laborables comenzará a contar a partir de la fecha de recibo de la

contestación oficial de El Departamento sobre el planteamiento de reconsideración. La Oficina de Recursos Humanos o la Autoridad Nominadora tendrá un máximo de diez (10) días para contestar la controversia.

Sección 5 - **Términos y Comparecencias**

- A. El tiempo utilizado por el delegado que actúe como representante de la Unión durante sus comparecencias ante la ***Comisión Apelativa del Servicio Público***, será acreditado como asunto oficial hasta un máximo de 7.5 horas diarias por día de sesión. El empleado delegado debe notificar a la Oficina de Recursos Humanos y a su supervisor(a) con al menos cinco(5) días de anticipación, para evitar que se afecten los servicios, y proveer una certificación de la Comisión que acredite su comparecencia. Una vez finalizada la vista, el empleado delegado deberá regresar con prontitud a su área de trabajo.
- B. Las partes tendrán derecho a solicitar al árbitro que cite testigos pertinentes a la querrela. La Unión deberá notificar a la Oficina de Recursos Humanos por lo menos cinco (5) días antes de la vista los testigos que utilizará, de manera que se pueda coordinar efectivamente la comparecencia de éstos sin que se afecten los servicios. A los empleados que sean citados como testigos no se le descontará el día de su licencia regular y se le acreditará como licencia para fines judiciales, conforme al procedimiento establecido

en el Reglamento de Personal del Departamento de Estado. De prevalecer el querellante en el foro de arbitraje, se le repondrá el tiempo invertido en la vista de arbitraje o se le pagará el salario que se le hubiese descontado en caso de que no tuviese balance disponible en su licencia de vacaciones. En el caso de querellas que sean citados a más de un querellante, estos tendrán derecho a la reposición del tiempo en la vista, cuando se trate del mismo asunto.

Sección 6 - **Procedimiento Disciplinario en casos de Destitución o Suspensión de Empleo y Sueldo**

- a. 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 incluido en la Unidad Apropriada. En estos casos el Departamento notificará por escrito, al(la) empleado (a) incluido en la Unidad Apropriada con una copia a la Unión una relación de los cargos, las violaciones de ley y/o los reglamentos en los que se fundamentan los mismos y se le advertirá de su derecho a solicitar una vista administrativa informal, ***con un término de diez (10) días laborales***. A dicha vista administrativa informal el empleado comparecerá acompañado de un representante de la Unión. ***El empleado podrá renunciar a la vista y someter por escrito su posición.***

- b. 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 de Estado o su representante autorizado. Ningún (a) empleado (a) incluido en la Unidad Apropiaada será destituido o suspendido de empleo y sueldo hasta que el Secretario de Estado o su representante autorizado emita su determinación final.
- c. En aquellos casos en que la gravedad de la conducta del empleado lo requiera, el Departamento podrá suspender de empleo pero no de sueldo como una medida cautelar hasta que se finalice la investigación y se lleve a cabo la vista administrativa informal.
- d. La vista informal será presidida por un Oficial Examinador designado por el Departamento a tales efectos.
- e. 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 dentro de un período de treinta y seis (36) horas, 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.
- f. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal, excepto en aquellos casos que logre demostrarse que existe razones de fuerza mayor que hacen imposible la comparecencia del (a) 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.

- g. 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 pruebas testifical, que entienda le favorecen.
- h. En lugar de asistir a la vista informal, el(la) empleado(a) podrá optar por presentar por escrito al Patrono, sus alegaciones y la documentación que, **a** su entender, sostienen que el Patrono no debe continuar con la medida disciplinaria que intenta tomar en su contra. Del(a) 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.
- i. Una vez concluida la vista informal, el Oficial Examinador tendrá la responsabilidad de emitir un informe para la consideración del Secretario de Estado o su representante autorizado incluyendo una relación de la evidencia presentada ante su consideración y las alternativas que puedan acordarse con la Unión sobre la sanción a

imponerse. Como regla general, dicho informe deberá ser presentado en un término no mayor de cuarenta y cinco (45) días calendarios luego de finalizada la vista informal.

- j. En aquellos casos en que un (a) empleado (a) incluido en la composición de la Unidad Apropriada no esté de acuerdo con la determinación final emitida por el Secretario de Estado o su representante autorizado, 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 Querrela correspondiente a Arbitraje y lo establecido en el Reglamento de la Comisión Apelativa del Servicio Público.

## **ARTICULO 11**

### **TABLON DE AVISOS**

#### Sección 1 - **Utilización de tablon de avisos**

La Unión podrá utilizar, el Tablón de Avisos para fijar sus convocatorias o cualquier otro aviso, publicación o información apropiada con el objetivo de mantener adecuadamente informados a los miembros de la Unidad Apropia y para promover las buenas relaciones entre la Unión y "el Departamento".

Sección 2 - Se acuerda y conviene que el tablón de avisos no será utilizado para fijar ningún material de naturaleza política partidista o que sea contrario o denigrante a los mejores intereses del Departamento.

#### Sección 3 - **Criterios para ubicación**

Para la ubicación de los Tablon de Avisos se tomarán en cuenta criterios razonables de estética, seguridad y accesibilidad a los empleados. La solicitud de la Unión para ubicar tablon de aviso no se negará irrazonablemente y en todo momento se garantizará el derecho de la Unión de mantener informada adecuadamente a los miembros de la Unidad Contratante mediante el mecanismo provisto en este Artículo.

**ARTICULO 12**  
**EXPEDIENTES DE PERSONAL**

Sección 1- El empleado miembro de la Unidad Apropiada tendrá derecho de examinar su expediente de personal oficial o ***cualquier otro expediente del empleado*** en posesión de la Oficina de Recursos Humanos, previa solicitud y coordinación con la Oficina de Recursos Humanos.

La Administración cobrará diez centavos(.10¢) por concepto de cada copia de documentos que solicite el unionado de su expediente de personal y veinticinco centavos (.25¢) por página de ser certificada. En caso de que sean para el procedimiento de arbitraje sería libre de costo hasta un máximo de veinte (20) páginas.

Sección 2- No se incluirá en el expediente de personal ningún documento relacionado con áreas que afecten el "status" del empleado miembro de la Unidad Apropiada, que no haya sido notificado al empleado.

Sección 3- En caso de evaluación del trabajo del empleado (a) no se podrá incluir dicha evaluación en el expediente de personal sin antes discutirla con el empleado (a). Se entregará a todo empleado (a) copia de los resultados de cualquier evaluación que se le haga relacionada con la ejecución de sus funciones.

Sección 4 – "El Departamento" no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal del empleado (a) sin su autorización escrita, a menos que medie mandato judicial o de ley aplicable, (en cuyos casos se notificará previamente). Cuando medie un mandato judicial o de ley, al 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 5- Cualquier empleado (a) que manifieste Inconformidad con su expediente de personal, podrá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje.

## **ARTICULO 13**

### **PERIODO PROBATORIO**

Sección 1- Todo empleado (a) nuevo (a) nombrado 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 del puesto. A partir en que haya aprobado el mismo, dicho empleado (a) pasará a ser empleado (a) regular de carrera.

Sección 2- Una vez cada seis (6) meses "el Departamento" le notificará por escrito a la Unión en un formulario apropiado y con copia al empleado (a) indicando el nombre y fecha de empleo de todo empleado(a) probatorio.

Sección 3- Una vez que el empleado (a) se convierta en empleado (a) regular de carrera en la Unidad Apropiada, tendrá derecho a todos los beneficios establecidos en este Convenio Colectivo. Disponiéndose que a los efectos de vacaciones, licencia por enfermedad, días feriados y el Procedimiento de Quejas y Agravios, se considerará el tiempo desde que comenzó como empleado (a) probatorio.

## **ARTICULO 14**

### **SELECCION DE PERSONAL Y NOMBRAMIENTOS**

Sección 1 - El Reclutamiento y la Selección del Personal del Departamento se hará con atención al principio de mérito dispuesto en la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada mejor conocida como "Ley de Personal del Servicio Público". 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 empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido 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 políticas o religiosas, edad, condición de veterano, o por impedimento físico, mental y /o sensorial. Tampoco se discriminará por razón de orientación sexual.

Sección 2 - El Departamento ofrecerá igualdad de oportunidades para competir por los puestos de carrera incluidos en la composición de la Unidad Apropriada 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 - *Todo candidato que Interese ocupar un puesto de carrera incluido en la Unidad Apropriada, 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 de su 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 de los Estados Unidos de América.

Las condiciones de la (e) a la (h) no aplicarán cuando el candidato haya sido habilitado para ocupar puestos en el servicio público, de conformidad a los dispuesto en el Artículo 6.8 de la Ley Núm. 184.

Sección 4 - Todo empleado 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 - **Convocatoria**

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 ingresos a una clase de puesto, 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 convocatoria, 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 empleado de la propia agencia, a empleados cubiertos por la Ley Núm. 184 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 Apropriada se publicarán en la página electrónica del Departamento de Estado, se enviarán copias a las oficinas locales del Departamento y otras agencias del Servicio Público. Por los medios de comunicación más apropiados en cada caso, de modo que pueden llegar a las fuentes de recursos. Las convocatorias también serán colocadas en los tabloneros de avisos del Departamento. La Oficina de Recursos Humanos enviará a la Unión las convocatorias de puestos incluidas en la Unidad Apropriada.*

*d. Cuando el anuncio de oportunidades de empleo 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. La diversidad de medios o el medio a utilizar en la divulgación, y el plazo para recibir solicitudes estará sujeto a criterios como los siguientes: grado de*

*especialización de la clase, mercado de empleo, cantidad de puestos a cubrir, área geográfica de la oportunidad y el tipo de competencia. Cada anuncio de oportunidades 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 nombre en el registro de elegibles.*

*e. Al cubrir un puesto vacante incluido en la unida apropiada, anunciará las oportunidades de empleo mediante convocatorias internas por diez (10) días laborables de manera que todos los empleados debidamente cualificados puedan competir, salvo en los casos en que apliquen las disposiciones sobre reclasificación por evolución en las funciones del puesto ó cambios sustanciales en deberes. 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. En ausencia de dichos cinco (5) o más candidatos, se podrá extender el período para recibos de solicitudes adicionales.*

*f. En caso de menos de cinco (5) candidatos, el Patrono notificará la lista de éstos a la Unión.*

Inciso 5.2 - *En caso de que no se reciba un número suficiente de solicitudes, se enmendará* o cancelará la convocatoria. En cualquier 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: **Registro de Elegibles**

Inciso 6.1 - Significa una lista de nombres de personal que han cualificado para ser considerados para nombramiento de una clase determinada, colocados en orden descendente la calificación.

Inciso 6.2 - Los registros de elegibles serán colocados en estricto orden descendente utilizando las calificaciones o puntuaciones 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 6.3 - Los registros de elegibles serán cancelados cuando estos no respondan a las necesidades del Departamento y la cancelación será notificada por aviso público y en la página electrónica del Departamento de Estado a los candidatos que figuren en los mismos.

#### Sección 7: **Selección**

Inciso 7.1 - Los puestos regulares de carrera vacantes que están incluidos en la composición de la Unidad Apropiada 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 8- 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.

## **ARTICULO 15**

### **REDUCCION DE PERSONAL**

#### Sección 1 - **Orden a Seguirse**

Cuando "el Departamento" determine la necesidad de efectuar una reducción de personal en determinadas clasificaciones de empleo en cualquier servicio, se observará el siguiente orden:

- a. Empleados (as) Irregular
- b. Empleados (as) por contrato de Servicio
- c. Empleados (as) transitorios
- d. Empleados (as) probatorios, excepto probatorios en un ascenso
- e. Empleados (as) regulares

***También se tomará en cuenta dentro de cada grupo su productividad.***

***Las partes acuerdan que previo a decretar la reducción de personal, se permitirá acceso a la Unión con noventa (90) días previo a la implantación del plan de reducción, a la información que justifique el mismo, de manera que esta pueda presentar sus recomendaciones.***

#### Sección 2 - **Término mínimo para notificar**

Una vez determinada la necesidad de efectuar la reducción de personal, se notificará a los empleados (as) afectados y a la Unión expresando las

*razones para dicha acción con treinta (30) días de antelación, a la fecha en que el empleado habrá de quedar cesante. En dicha comunicación se incluirán las razones para dicha acción y las medidas tomadas para intentar prevenirlas o minimizarlas.*

Sección 3 - **Crterios para reubicar personal**

"El Departamento" hará todos los esfuerzos para reubicar el personal afectado en otro sitio o trabajo disponible aplicando las disposiciones de la cláusula de antigüedad y las siguientes disposiciones:

- a. Se podrá reubicar personal en puestos igual, similar, superior o inferior categoría, teniendo como prioridad el departamento al cual pertenece el empleado afectado.
- b. Cuando la reubicación sea en un puesto de igual o similar categoría, el empleado retendrá su sueldo, status, antigüedad y anterior turno de trabajo de ser posible, o sea que el turno sea igual.
- c. Cuando la reubicación sea a un puesto de inferior categoría, el empleado retendrá su antigüedad y su sueldo. Retendrá además, su turno de trabajo de ser posible.
- d. Cuando la reubicación sea a un puesto de superior categoría se seguirán las normas de ascenso existentes.

Sección 4 - **Ingreso en Registro de Reubicación**

Cuando no sea posible reubicar al personal o cuando a un empleado (a) se le ofrezca reubicación en un puesto y éste no esté disponible o rehusé aceptar el puesto, el nombre del empleado (a) será Ingresado a un registro de reubicación de personal por clases de puestos que estará vigente por un período de doce (12) meses. Si se le ofrece alguna oportunidad en el transcurso de dicho período y declina perderá el derecho a reubicación por lo que su nombre se eliminará de dicho registro. Podrá solicitar entrar en Registro de Ingreso y/o Reingreso.

Sección 5 - **Prioridad del Registro de Reubicación**

"El Departamento" agotará en primer término el registro de reubicación de personal por clase de puestos cuando sea necesario cubrir vacantes, antes de utilizar cualquier otro registro de elegibles.

Sección 6 - **Opción de solicitar puesto si se crea nuevamente**

Todo empleado (a) que haya sido reubicado por razón de que su puesto haya sido eliminado podrá solicitar el puesto que tenía anteriormente si "el Departamento" crea el mismo nuevamente. El empleado (a) deberá hacer la correspondiente solicitud por escrito a la Oficina de Recursos Humanos dentro del término reglamentario. La antigüedad será el criterio determinante en la medida que la plaza sea solicitada por más de un empleado (a) reubicado.

Sección 7 - **Salvedad**

(  
(  
Es la intención de las partes que en caso de conflicto entre el presente artículo y cualquier Ley o disposición firme, final e inapelable de cualquier tribunal u organismo competente debe prevalecer tal Ley o tal Disposición.

## **ARTICULO 16**

### **ANTIGÜEDAD**

#### Sección 1 - **Definición**

Antigüedad se define como el tiempo ininterrumpido que un empleado (a) comprendido en la Unidad Apropiada haya prestado servicios en el sector público. 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 solicitantes o empleados (as) afectados (as). En igualdad de condiciones, la antigüedad será el factor **determinante** en caso de igual capacidad e idoneidad.

#### Sección 2 - **Formas de perderla**

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

- a. Destitución de empleo
- b. Renuncia
- c. Cesantía
- d. Separación del puesto

No se contará para efecto del cómputo de tiempo de servicio los siguientes casos: el tiempo que un empleado esté fuera del servicio público por la aplicación de una medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo y de suspensión de empleo y no de sueldo (luego de que la determinación resulte de una aplicación de una medida disciplinaria);

cuando se aplique acciones que no conlleven acción disciplinaria (cesantías) o destitución.

Sección 3 - **Licencias**

Ningún tipo de licencia que pueda estar disfrutando el empleado (a), afectará la antigüedad.

## **ARTICULO 17**

### **ASCENSOS**

#### Sección 1 - **Definición**

Se entenderá por ascenso el cambio de un empleado (a) de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, ***con funciones o salarios mínimo de retribución más alto. Todo ascenso se hará con atención al principio de mérito y las leyes aplicables.***

#### Sección 2 - **Ajustes en sueldo**

Durante la vigencia del Convenio los ajustes en sueldo por motivo de ascenso se harán conforme se establece en el Plan de Evaluación de Puestos y Salarios del Personal Unionado; entendiéndose que el aumento a recibir el empleado no será menor de un cinco por ciento (5%) de su sueldo.

#### Sección 3 - **Procedimiento para efectuar Registro de Ascenso**

Al cubrir un puesto vacante o de nueva creación en "el Departamento" se le dará la oportunidad de competir a todos aquellos empleados (as) cubiertos por este Convenio interesados en dicho puesto que hagan la solicitud correspondiente y cumplan con los requisitos establecidos. Una vez establecido el registro de ascenso correspondiente, se efectuará el mismo siguiendo este orden:

- a. En primer término a los empleados (as) en la misma clase o en el mismo grupo de clases relacionadas pertenecientes al mismo servicio.
- b. En segundo término a los empleados (as) en la misma clase o en el mismo grupo de clases relacionadas ***pertenecientes al Departamento donde existe el puesto.***
- c. En tercer término a todos los demás empleados (as) de la Unidad Apropriada.

Sección 4: ***Los empleados que están incluidos 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 estos, se podrán tomar en consideración las evaluaciones del supervisor, análisis del expediente del empleado y los adiestramientos que hayan tornado relacionados con las funciones del puesto al cual se le propone ascender.***

Sección 5: ***Al cubrir un puesto vacante incluido en la unidad apropiada, se anunciarán las oportunidades de ascenso mediante convocatorias internas por diez (10) días laborables de manera que todos los candidatos debidamente cualificados 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 o más para entrevista. En ausencia de dichos cinco (5) o mas candidatos se procederá a publicar una convocatoria externa.*

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

Sección 7 - *Acceso de la Unión al Registro de Ascenso*

La Unión tendrá acceso al Registro de Ascenso según se establece en la Sección 2 del Artículo XIII de este Convenio – Selección de Personal y Nombramientos.

Sección 8 - *Reserva de plaza del empleado (a) ascendido (a)*

“El Departamento” reservará la plaza ocupada por cualquier empleado ascendido por el término de período probatorio de la plaza en ascenso. El empleado (a) ascendido podrá regresar a la plaza reservada *si no aprueba* el período probatorio de la plaza ocupada en ascenso, así como también podrá regresar a la misma voluntariamente en cualquier momento

dentro del término de dicho período probatorio. Al regresar a su anterior plaza el empleado (a) retendrá todos los beneficios que disfrutaba antes de producirse el ascenso.

## **ARTICULO 18**

### **JORNADA REGULAR DE TRABAJO**

- Sección 1- La jornada regular de trabajo diaria de los empleados (as) cubiertos por este Convenio Colectivo, consistirá de siete horas y media (7½) diarias y de treinta y siete y media (37.5) horas semanales, sobre la base de cinco (5) días laborables.
- Sección 2- Los días de descanso, como norma general, serán sábado y domingo. Los empleados que realizan labores los sábados en los Centros Únicos de Servicio, tendrán los días de descanso domingo y lunes. Se podrá requerir trabajar durante estos días por necesidad del servicio, en cuyo caso el empleado acumulará tiempo compensatorio.
- Sección 3- En caso de empleados a jornada parcial, la jornada diaria de estos se fijará de conformidad con el total de horas diarias que se les requiera trabajar. De acuerdo a lo anterior, se fijarán las horas de entrada y salida de los empleados a jornada parcial, en cada caso tomando en consideración las necesidades del servicio.
- Sección 4- El horario de trabajo de los empleados del Departamento, como norma general, será de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 a 4:30 p.m. Únicamente podrá ser cambiado cuando exista causa justificada y sea recomendado por el Supervisor y aprobado por la Autoridad Nominadora, ***luego de dialogarlo con la Unión.***

Sección 5- El Departamento concederá a los miembros de la Unidad Apropriada diez (10) minutos de gracia para registrar la entrada únicamente en las mañanas. Dicho tiempo no se deducirá de la licencia de vacaciones acumuladas por el 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 correspondientes. Esta será descontada de la licencia de vacaciones regulares acumuladas, sin menoscabo de la medida correctiva o acción disciplinaria que corresponda en cada caso. Será responsabilidad de cada empleado(a) buscar la manera de informar al Supervisor el día de la tardanza y el motivo de la misma, ya sea mediante llamada telefónica o inmediatamente que llegue a la oficina.

Sección 6- Período para tomar alimentos

Todo trabajador (a) tiene derecho, independientemente del turno de trabajo, a disfrutar de una (1) hora para tomar alimentos, de acuerdo a su Itinerario de trabajo, la cual comenzará no antes de concluida la tercera hora consecutiva de trabajo, ni después de terminada la quinta hora consecutiva de trabajo.

Como norma general, la hora de almuerzo de los empleados (as) de la Unidad Apropriada será de 12:00 m. a 1:00 pm, disponiéndose que la hora de almuerzo para el personal que comience a trabajar antes de las 7:00 am, será de 11:30 am a 12:30 pm. ***Los empleados (as) no cuentan con período de gracia para registrar su entrada después de su***

**hora de almuerzo.** En situaciones especiales que surjan por necesidad del servicio, los supervisores podrán requerir la asistencia de sus empleados a determinadas horas, incluyendo la hora de almuerzo, en cuyo caso tendrán derecho a acumular tiempo compensatorio, conforme las disposiciones de Ley.

La hora de tomar alimentos podrá reducirse a (1/2) media hora por necesidad de servicio o a conveniencia del (la) empleado(a). El acuerdo que se suscriba con tal propósito, deberá tener el conocimiento y consentimiento de la Unión.

Será responsabilidad de cada supervisor evitar al máximo tener que reducir o suprimir la hora de almuerzo de sus empleados.

#### Sección 7- Período de Descanso

***Los miembros de la Unidad Apropiaada disfrutarán de un período de descanso de quince (15) minutos por la mañana, quince (15) minutos por la tarde,*** según acordado por el supervisor y el empleado, en ánimo de evitar que los servicios que rinde el Departamento se vean afectados.

Este período no se disfrutará antes de haber transcurrido las primeras dos horas (2) de trabajo en la mañana en la tarde, entendiéndose que no será acumulativo y que su concesión ***constituye un derecho*** concedido por este Convenio Colectivo, y que para garantizar la continuidad de los trabajos, no se autorizará que la totalidad de los empleados de una misma

unidad de trabajo disfruten los indicados quince (15) minutos de descanso a la misma vez.

El período de descanso se disfrutará dentro o fuera del área de trabajo y los mismos no serán acumulados en caso de no ser disfrutados. Cuando el empleado se exceda del período establecido, el supervisor recomendará el descuento del tiempo del balance de licencia regular de vacaciones o el sueldo, según sea el caso.

Sección 8 - Los miembros de la Unidad Apropiada 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 Apropiada que están acogidos al Programa de Oportunidades de Horario Reducido para los Empleados Públicos, continuarán en el mismo hasta que el empleado 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.

## **ARTICULO 19**

### **TIEMPO EXTRA**

Sección 1: Será tiempo extra, aquellas horas que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada trabaje en exceso de su jornada regular diaria o semanal o cuando trabaje durante días feriados, días de descanso.

Sección 2- El Programa de Trabajo del Departamento de Estado 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, por razón de la naturaleza de los servicios a prestarse o de cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los (as) empleados (as) que presten servicios en exceso de jornada regular diaria o semanal, que trabajen en cualquier día feriado, días de descanso o en cualquier día en que se suspendan los servicios por el (la) Gobernador (a), la cual estará aprobada por la autoridad nominadora o por el funcionario en quien éste delegue. Los supervisores tomarán medidas para que cuando un(a) empleado(a) permanezca trabajando, sea siempre en virtud de una autorización expresa.

Sección 3 – Cuando se anticipe necesidad de tiempo extra, el Departamento procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de éstos, 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 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 disfrutara 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.

## **ARTICULO 20**

### **SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

#### Sección 1 - **Obligación del Departamento**

*El Departamento tomará las medidas de seguridad necesarias é indispensables para la prevención de accidentes del trabajo.*

#### Sección 2 - **Equipo de seguridad**

*El Departamento proveerá al empleado (a) todo equipo de seguridad requerido por las leyes y reglamentaciones aplicables para prevenir accidentes del trabajo y el Comité de Salud y Seguridad velará en primera instancia por el cumplimiento de dicha disposición.*

#### Sección 3 - **Notificación de accidentes del trabajo**

Todo accidente del trabajo deberá ser notificado por el empleado (a) afectado (a) o su representante sindical, así como también por el supervisor (a), al Comité de Salud y Seguridad dentro de los cinco (5) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de la ocurrencia del mismo.

#### Sección 4 - **Obligación de supervisor (a)**

Los supervisores del Departamento tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes de trabajo *y vendrán obligados a notificar directamente al Oficial de Seguridad y al Comité de Salud y*

***Seguridad cualquier anomalía o deficiencia en las facilidades físicas que puedan ocasionar accidentes.***

Sección 5 - **Obligación de los empleados (as)**

Los empleados (as) velarán por su seguridad individual y la de sus compañeros (as) de trabajo y cumplirán con todas las reglas de seguridad. Deberán notificar al Comité de Seguridad cualquier situación que ellos estimen que pueda ocasionar un accidente. El Comité investigará y evaluará el planteamiento y hará recomendaciones a El Departamento.

Sección 6 - **Obligación de directores (as), gerentes y supervisores (as)**

Los directores (as), gerentes y supervisores (as) del Departamento no ordenarán ***a cualquier empleado cubierto por este Convenio que no le*** haya provisto de protección con equipo y medidas de seguridad indispensables, a efectuar tareas que incidentalmente, según el entendimiento de un hombre prudente y razonable, pongan en riesgo la salud, vida o seguridad personal, ni tomarán medidas disciplinarias en caso de que el empleado se negare a efectuar tareas evidentemente riesgosas para su salud, vida o seguridad personal.

Sección 7 - **Creación y composición del Comité de Seguridad**

***Para implementar las disposiciones de este Artículo, se crea un Comité de Salud y Seguridad compuesto por dos (2) miembros del Departamento y dos (2) miembros de la Unión.***

Sección 8 - **Reglas de Procedimiento del Comité**

*El Comité deberá aprobar unas reglas de procedimiento para desarrollar sus funciones dentro de los sesenta (60) días inmediatamente siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio.*

Sección 9 - **Funciones del Comité**

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

Sección 10 - **Agotamiento de Recursos en el Comité**

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 y el Departamento. No obstante, las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo en primera instancia para la pronta atención de estos asuntos antes de recurrir a los foros y/u organismos administrativos correspondientes.

Sección 11 - **Vacuna para la Hepatitis B ó C y demás implementos y artefactos de seguridad**

El Departamento proveerá a los empleados (as) de la unidad contratante *la vacuna contra la Hepatitis B ó C libre de costos, de ser*

*necesario*. Dicha vacuna se proveerá a todo empleado cuyas funciones o actividades *requieran que se le administre la misma, dadas las probabilidades de contagio de acuerdo a las normas de seguridad y protección prevaletientes y el criterio de los oficiales del Departamento que están a cargo de esta actividad*. También se proveerá cualquier otra vacuna, artefacto, implemento, equipo, dispositivo o medida de seguridad requerida bajo reglamentaciones de seguridad para el puesto, trabajo, función o actividad que esté desempeñando el empleado en El Departamento.

Sección 12 - **Pruebas especiales por contagios en áreas de trabajo**

Cualquier prueba especial que tenga que hacerse a un empleado (a) de la unidad contratante como resultado de contagio en su área de trabajo, *se hará libre de costo para el empleado (a) a través de los servicios de una cubierta por un Plan Médico, Fondo del Seguro del Estado o cualquier otro seguro*.

Sección 13 - **Oficial de Seguridad**

El Departamento concederá tiempo razonable durante horas laborables *al Oficial de Seguridad*, sin que se afecte su salario ni licencias acumuladas, previa coordinación con el servicio al cual esté adscrito, para atender asuntos relacionados con salud y seguridad en las áreas de trabajo. La atención de estos asuntos deberá ser coordinada con *el*

***Oficial de Seguridad del Departamento***, quien llevará un registro de los asuntos atendidos e inspecciones realizadas.

**ARTICULO 21**  
**EQUIPO Y MATERIALES**

Sección 1:

A partir de la firma de este Convenio Colectivo, El Departamento proveerá todo el equipo y materiales de trabajo necesarios que les sea requerido por ley a los empleados ***según expuestos en la Sección 3 de este Artículo, para brindar un excelente servicio.***

Sección 2:

El Departamento proveerá un equipo adecuado y vehículos en buen estado que garanticen la seguridad de los empleados (as) en el desempeño de sus labores. Si el empleado (a) entiende que un vehículo o equipo presenta riesgos a su salud y seguridad, deberá notificarlo al supervisor (a) inmediato, ***al encargado de transportación, o al Oficial de Salud y Seguridad, quien será responsable de canalizar y tomar las medidas correctivas que apliquen.*** El empleado (a) no estará obligado a continuar prestando el servicio mientras éste presente la situación riesgosa o insegura.

Sección 3: Se entenderá por equipo y materiales los siguientes:

- a. Zapatos o botas de seguridad
- b. Gafas de seguridad
- c. Capacetes guantes
- d. Mascarillas – mascarillas especiales
- e. Fajas de seguridad
- f. Protectores de oídos

g. Cualquier otro equipo o material que las leyes aplicables dispongan sean esenciales para garantizar la salud y seguridad de los empleados (as).

***h. Los empleados (as) de servicios directos serán vacunados contra cualquier enfermedad contagiosa los costos serán cubiertos en su totalidad por El Departamento.***

## **ARTICULO 22**

### **UNIFORMES**

#### Sección 1: Aportación:

***El Departamento proveerá no mas tarde del 1ro de Julio de cada año durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de :***

- un (1) par de zapatos de seguridad para los empleados de Guarda Almacén, Conserjes, Mantenimiento y Conservación***
- un (1) par de zapatos para Conductor (a) de Automóviles, y Mensajero***
- cinco (5) uniformes que consta de cinco (5) camisas y cinco (5) pantalones a los conserjes, Conductor (a) de Automóviles, Mensajero, Guarda Almacén y a los empleados (as) de mantenimiento y conservación.***

***El Departamento costeara el arreglo o entalle de costura, si alguno, que se le haga a los uniformes.***

***El Departamento le continuará proveyendo uniforme a todo empleado (a) que al presente se le provea y le requiera su uso.***

#### Sección 2: Requisitos de uso de Uniforme:

Será compulsorio para todo empleado al cual se le haya pagado o suministrado uniforme, zapatos de seguridad y/o botas utilizarlo en el desempeño de sus funciones en El Departamento.

Sección 3: **Comité y/o grupos de trabajo sobre entrega de uniformes:**

*Es la intención de las partes cooperar estrechamente para diseñar mecanismos y/o procedimientos eficientes conducentes a resolver prontamente los atrasos en la entrega de uniformes en algunos servicios. A tal efecto se crearán comités y/o grupos de trabajo, con participación de la Unión, para analizar la problemática y buscar solución a las mismas.*

Sección 4: **Requisitos de Suministro de Uniformes:**

*El Departamento se compromete a suministrar uniformes, equipo de seguridad y/o zapatos especiales cuando así lo exija a los empleados (as) para desempeñar sus funciones en El Departamento.*

Sección 5:

*El Departamento proveerá los casilleros necesarios en las unidades de trabajo donde sean necesarios.*

## ARTICULO 23

### **LICENCIA REGULAR (VACACIONES)**

#### Sección 1 - **Acumulación por mes de servicio**

Los empleados(as) cubiertos en la Unidad Apropriada, tendrán derecho a acumular licencia regular a razón de dos (2 ½) días por mes de servicio. Esta licencia se conocerá como vacaciones regulares.

#### Sección 2 - **Máximo acumulable**

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

#### Sección 3 - **Mínimo a disfrutar anualmente**

Cada empleado (a) *estará obligado a disfrutar de por lo menos quince (15) días laborables de vacaciones en forma consecutiva más el exceso acumulado sobre 45 días al 31 de diciembre de cada año, durante el transcurso de cada año natural excepto en aquellos casos donde el empleado (a) solicite disfrutar las mismas en forma interrumpida.*

#### Sección 4 - **Información de balance acumulado**

*Periódicamente se les informará a los empleados (as) sobre el balance de vacaciones acumuladas.*

#### Sección 5 - **Criterio para conceder licencia en exceso de treinta días**

Se podrá conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, *siempre y cuando el empleado (a) tenga balance acumulado para cubrir el período de licencia.*

Sección 6 - **Pago del exceso de 60 días**

*El Departamento no permitirá que empleado (a) alguno acumule más de sesenta (60) días de licencia regular. De permitirlo deberá liquidar el exceso de los sesenta (60) días pagándole al empleado (a) dos (2) veces el balance en exceso de dicho máximo. Dicha liquidación deberá efectuarse a la brevedad posible.*

Sección 7 - **Derecho de acumular licencias**

Un empleado (a) en uso de licencia regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio.

Sección 8 - **Anticipo**

En caso en que ocurran circunstancias especiales, el Secretario podrá anticipar licencia regular a cualquier empleado regular que haya trabajado para El Departamento por más de un (1) año, hasta un máximo de treinta (30) días laborables.

Sección 9 - **Obligación del empleado (a) cuando se le anticipa licencia**

Todo empleado (a) que se le anticipe licencia regular vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo

anticipado. Durante dicho período el empleado (a) no tendrá balance de licencia regular a favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado (a) se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a rembolsar en dinero a El Departamento el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 10 - **Pago anticipado de vacaciones regulares programadas**

*A opción del empleado (a) el pago de las vacaciones regulares programadas se hará efectivo antes de comenzar a disfrutar las mismas siempre y cuando haya sometido la correspondiente solicitud de licencia con por lo menos treinta (30) días laborables de antelación a la fecha en que comenzará sus vacaciones. Y tenga por lo menos cinco (5) días acumulados en su licencia regular de vacaciones y tenga por lo menos cinco (5) días acumula dos (2) en su licencia regular de vacaciones.*

Sección 11 - **Derecho de herederos**

En caso de muerte del empleado (a) la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos según conste en la correspondiente Resolución sobre Declaratoria de Herederos expedida por el Tribunal competente. Si los herederos del 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

empleado, El Departamento procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.

Sección 12 - **No interrupción de vacaciones**

No se le interrumpirá o reprogramará el disfrute de licencia regular (vacaciones) a empleado (a) alguno excepto por necesidades del servicio debido a una emergencia. *Si fuese absolutamente necesario interrumpir el disfrute de licencia regular (vacaciones) a un empleado se le pagará a razón de doble del tipo de salario regular que devenga por hora.*

Sección 13 - **Aplicación de proclamas u órdenes administrativas**

*En aquellos casos en que se haga efectiva una proclama u orden administrativa del Gobernador(a) de Puerto Rico concediendo tiempo libre, la misma será aplicable a todo empleado que se encuentre en uso de licencia regular.*

Sección 14 - **Conversión de licencia regular a licencia por enfermedad**

*Todo empleado (a) que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular podrá solicitar que el período de enfermedad le sea acreditado a licencia por enfermedad en la medida que someta la correspondiente certificación médica.*

Sección 15 - **Cesión de licencia regular**

*Cualquier empleado (a) podrá ceder licencia regular a otro empleado (a) de El Departamento cuando el empleado (a) que reciba la licencia*

sufra una emergencia y haya agotado la totalidad de sus licencias como consecuencia de la emergencia. La referida cesión se hará de conformidad a los requisitos y criterios establecidos en la Ley Núm. 44 del 22 de mayo de 1996.

## **ARTICULO 24**

### **LICENCIA POR ENFERMEDAD**

#### Sección 1 - **Acumulación por mes de servicio**

*Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio* tendrán derecho a acumular uno y medio días (1.5) por mes de servicio.

#### Sección 2 - **Restricciones para su uso**

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

#### Sección 3 - **Requisito de certificado médico**

En casos de ausencia por enfermedad por más de **tres (3) días** consecutivos el empleado (a) estará obligado a someter un certificado médico justificativo de las ausencias.

#### Sección 4 - **Procedimiento cuando el empleado (a) agota licencia de enfermedad**

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

Sección 5 - **Forma de hacer el cargo de licencia por enfermedad**

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

Sección 6 - **Derecho a acumular licencias**

Un empleado (a) que esté en uso de licencia por enfermedad tendrá derecho a acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que está fuera de servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia ***que se le haya autorizado.***

Sección 7 - **Anticipo de licencia por enfermedad**

La licencia por enfermedad ***podrá anticiparse*** por el Secretario hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables a los empleados regulares que tengan un año o más de servicio en El Departamento.

Sección 8 - **Obligación del empleado (a) cuando se le anticipe licencia**

Todo empleado (a) que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante dicho período el 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 empleado (a) se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado a rembolsar en dinero

al Departamento, el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 9 - **Pago a liquidar por uso de licencia por enfermedad**

*Todo empleado (a) que haya alcanzado un balance mínimo de ochenta (80) días de licencia por enfermedad acumulada tendrá derecho a que se le liquide el exceso de dicho balance durante el primer año natural de este Convenio, hasta un máximo de dieciocho (18) días.*

*Para el segundo año de Convenio todo empleado (a) que haya alcanzado un balance mínimo de setenta y ocho (78) días de licencia por enfermedad acumulada, tendrá derecho a que se le liquide el exceso de dicho balance, hasta un máximo de dieciocho (18) días.*

*Para el tercer año de Convenio todo empleado (a) que haya alcanzado un balance mínimo de setenta y cinco (75) días de licencia por enfermedad acumulada, tendrá derecho a que se le liquide el exceso de dicho balance, hasta un máximo de dieciocho (18) días, y tendrá derecho a que se le liquide el exceso de dicho balance que acumule durante cada año natural; entendiéndose que en ningún caso se podrá liquidar la licencia por enfermedad*

*cuando a la conclusión de cada año natural el empleado (a) tenga quince (15) días o menos de licencia acumulada.*

Sección 10 - **Base y fecha de pago**

El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado (a) ***no más tarde del treinta y uno (31) de marzo de cada año.***

## **ARTICULO 25**

### **LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA**

Sección 1 - En caso de que un empleado regular cubierto por este Convenio Colectivo padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, podrá solicitar al Departamento por escrito una licencia sin paga hasta un máximo de un (1) año consecutivo, luego de haber agotado las licencias de enfermedad, la licencia de vacaciones, el tiempo compensatorio y los beneficios de la Licencia Médico Familiar (Family and medical Leave Act.)

Sección 2 - Al solicitar esta licencia el empleado (a) someterá un certificado médico en original y **cualquier** otra evidencia médica que justifique su petición. No obstante lo anterior el Departamento podrá corroborar la petición de licencia concedida por cualquier otro medio apropiado.

Mientras se encuentre en uso de dicha licencia, el 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 3 - Los 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 4 - El Departamento podrá exigir a todo empleado que esté acogido a esta licencia sin sueldo a que se someta periódicamente a exámenes médicos designado y pagado por El Departamento para determinar el estado de salud del empleado (a). Si el empleado (a) rehúsa someterse a dicho examen, El Departamento podrá suspender la Licencia Sin Sueldo y requerir que se reinstale a su puesto.

Sección 5 - La licencia concedida bajo las disposiciones de la Licencia Médico Familiar se descontará de la Licencia por Enfermedad prolongada, la cual podrá ser concedida hasta un máximo de ***un (1) año.***

Sección 6- El Departamento notificará al empleado con quince (15) días de anticipación al vencimiento de la licencia.

(

(

(

## **ARTICULO 26**

### **LICENCIA MEDICO – FAMILIAR**

#### Sección 1 - **Objetivo**

Los empleados (as) de la unidad contratante podrán ser elegibles a una licencia sin sueldo, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el "Family and Medical Leave act." del 1993 (FMLA), y la reglamentación promulgada al amparo de la misma. Dicha legislación regirá los beneficios a ser otorgados bajo la misma a los empleados (as) cubiertos por este convenio.

#### Sección 2 - **Criterios de evaluación**

El Departamento evaluará toda solicitud de licencia sin sueldo radicada por un empleado cubierto por este convenio, bajo los términos del referido estatuto, por motivo del nacimiento o cuidado de un hijo, por la adopción o la custodia de un infante, o para cuidado de un cónyuge, hijos o padres, debido a un padecimiento serio de salud que requiera tratamiento prolongado por diagnóstico médico o por enfermedad seria del propio empleado, lo cual le impida cumplir con sus funciones o por otras razones adicionales, siempre y cuando El Departamento entienda que las mismas justifican la concesión de una licencia sin sueldo.

#### Sección 3 - **Término de la licencia y elegibilidad**

Esta licencia no excederá de doce (12) semanas dentro de un período de doce (12) meses, y únicamente podrán solicitar la misma aquellos 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 (as) interesados en obtener esta licencia, y podrá requerir certificación médica en los casos en que la licencia sea por razones de un padecimiento serio de salud del propio empleado (a). Se podrá requerir una certificación o evaluación médica de capacitación para ejercer sus funciones antes de que el empleado (a) regrese a trabajar.

Si ambos cónyuges trabajan en El Departamento y los dos son elegibles para los beneficios dispuestos en este artículo, se les permitirá tomar licencia combinada para un total de doce (12) semanas durante el período de doce (12) meses aplicable para el evento que califique, 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 tendrán derecho a la diferencia entre el tiempo que él o ella tomó y el referido total permitido en ley, para el evento que califique.

El período total de esta licencia será de doce (12) semanas dentro de un total de período de doce (12) meses, calculados sobre una base móvil ("rolling") de doce (12) meses. ***Se podrá extender hasta veintiséis***

*(26) semanas para atender algún familiar militar que tenga alguna condición o enfermedad producto de sus funciones militares. De igual forma se provera una licencia de hasta doce (12) semanas para aquellos casos para atender gestiones relacionadas con el llamado de un hijo, padre o cónyuge en servicio militar activo ( esta licencia no es acumulativa para los años siguientes).* Cualquier otra licencia otorgada bajo este convenio colectivo, con o sin paga, que sea elegible bajo la ley federal del FMLA, correrá concurrente con la Licencia Médico Familiar.

Sección 4 - **Disposiciones conflictivas**

En caso de cualquier discrepancia entre esta disposición o la ley, y cualquier otra disposición del convenio colectivo, ***prevalecerá en todo momento la más favorable o beneficiosa para el empleado (a).***

## **ARTICULO 27**

### **LICENCIA DE MATERNIDAD**

#### **DEFINICION DEL ALUMBRAMIENTO**

Acto mediante el cual, la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgico-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive –en este último caso— aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, ***que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.***

#### **Sección 1 - Período incluido y salario**

A las empleadas en estado de embarazo se les concederá un período de ***seis (6) semanas*** de reposo antes del alumbramiento y otras ***seis (6) semanas*** después del alumbramiento con paga completa a razón de su salario regular. ***Tan pronto la empleada tenga conocimiento de su embarazo vendrá obligada a someter a la Oficina de Recursos Humanos de El Departamento un certificado médico haciendo constar su estado de embarazo y la fecha probable del alumbramiento.***

#### **Sección 2 - Procedimiento para radicar solicitud**

***La empleada deberá radicar la solicitud de licencia por maternidad con por lo menos treinta (30) días de anticipación a la fecha en que habrá de comenzar a disfrutar dicha licencia;***

*acompañándola de otro certificado médico indicando la fecha aproximada en que tendrá lugar el alumbramiento.*

Sección 3 - **Casos donde se extiende el período de reposo después del alumbramiento**

Si el alumbramiento se produjere antes de haber la empleada disfrutado de las seis (6) semanas de reposo, por adelantarse a la fecha probable de parto o porque el médico estime incorrectamente la fecha de parto probable, se extenderá el período de reposo después del alumbramiento hasta completar el período total de reposo de doce (12) semanas, siempre y cuando la empleada presente la evidencia médica correspondiente.

Sección 4 - **Casos donde procede la extensión de licencia**

Si el alumbramiento se produjere después de las **seis (6) semanas** concedidas para reposo antes del alumbramiento o si sobreviniere a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiese regresar al trabajo, se extenderá la licencia por maternidad por un período que no excederá de **seis (6)** semanas después del alumbramiento o para restablecerse de su enfermedad, siempre que antes de terminar el período de reposo de doce (12) semanas la empleada presente certificado médico indicando la fecha del alumbramiento o haciendo constar la incapacidad para reintegrarse al trabajo por motivo de enfermedad producida como consecuencia directa del alumbramiento según fuere el caso. Este período adicional no

excederá en total de **seis (6) semanas** y se cargará a licencia regular acumulada o en su defecto a licencia sin sueldo.

Sección 5 - **Autorización para continuar trabajando hasta una semana antes de la fecha probable de parto**

*En caso de que haya una autorización escrita por el 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 licencia por maternidad a partir de la fecha en que el médico certifique que debe retirarse del trabajo.*

Sección 6 - **Casos de aborto natural**

*Esta licencia de maternidad cubrirá casos de aborto natural tal como si fuera un parto normal, siempre y cuando la empleada presente certificación médica que establezca que el aborto le produjo los mismos efectos fisiológicos como si hubiese sido un parto normal.*

Sección 7 - **Casos de aborto natural donde no se certifique que el aborto produjo los mismos efectos fisiológicos que de un parto normal**

*En los casos de abortos naturales y en los que con el propósito de conservar la salud o vida de la empleada sean inducidos por indicación terapéutica hecha por el médico debidamente autorizado y que no le cubra la Sección 6 anterior, se concederá*

*el período de reposo mencionado a continuación, una vez cada año natural, siempre y cuando la empleada someta a la Oficina de Recursos Humanos una certificación médica haciendo constar las semanas de embarazo a la fecha del aborto y si se trata de un aborto natural o inducido por indicación terapéutica.*

Sección 8 - **Casos de adopción**

La empleada que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, *o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos*, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo *de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. En el caso 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 empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar lo cual deberá acreditarse por escrito.* Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente. La empleada que adopte un menor tiene la obligación de notificar con suficiente anticipación a su supervisor inmediato sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Sección 9 - **Precauciones**

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

Sección 10 - **Pago de licencia por maternidad**

*El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo en la medida en que la empleada someta la documentación requerida en la Sección 2 que antecede.*

Sección 11: **Periodo para Extracción de Leche Materna**

*Aquellas empleadas incluidas en la composición de la Unidad Apropiaada 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 habilitara un lugar adecuado, conforme a la política pública establecida para la lactancia en el lugar de empleo. Disponiéndose que la agencia designara un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad seguridad e higiene.*

Sección 12: *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 bebe. 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 disfrutara de dos (2) periodos de una hora (1) 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.*

## **ARTICULO 28**

### **LICENCIA POR PATERNIDAD**

#### **Sección 1 - Término a Concederse**

*El Departamento concederá licencia de quince (15) días con paga a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada por concepto de licencia por paternidad por razón del parto de su esposa. El empleado deberá suministrar evidencia demostrativa del nacimiento del hijo o hija.*

#### **Sección 2 - Casos de Adopción**

*El empleado que junto a su cónyuge, adopte 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 Puerto Rico o cualquier jurisdicción de Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de quince (15) días, a contar a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso de que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado, en los casos que aplique y que no ha incurrido en violencia doméstica, delito*

*de naturaleza sexual y maltrato de menores. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a taels fines, el cual contendrá además la firma de su cónyuge.*

*Aquel empleado que individualmente adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de Estados Unidos, tendrá derecho a la licencia por paternidad que comprenderá el período de ocho (8) semanas, a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días.*

*En el caso de ésta licencia el empleado (a) devengará la totalidad de su sueldo.*

## ARTICULO 29

### LICENCIAS ESPECIALES

#### ***Licencia sin sueldo***

Sección 1 - Por razones que se consideren de mérito, El Departamento podrá conceder Licencia sin Sueldo a los empleados (as) ***regulares en ascenso y regulares que lo soliciten por escrito.***

Sección 2 - La concesión de Licencia sin Sueldo no excederá de un (1) año.

Sección 3 - Como requisito para la concesión de una Licencia Sin Sueldo deberá exigirse al empleado la seguridad de que se reintegrará a su puesto una vez finalice el período de licencia.

Sección 4 - El empleado (a) en uso de Licencia sin Sueldo no tendrá derecho a acumular licencia de clase alguna.

***Sección 5 - El empleado (a) que esté disfrutando de Licencia sin Sueldo continuará acumulando antigüedad durante dicho período.***

#### ***Licencia Sindical***

Sección 1 - El Departamento concederá Licencia Sin Sueldo a un empleado (a) al año, comprendidos en la Unidad Apropriada por un máximo de tres (3) años, y que sean electos por la matrícula de la Unión o seleccionado por los oficiales de la Unión para realizar labores para la Unión.

Sección 2 - La Unión notificará a El Departamento el período de tiempo en que dicho empleado (a) esté realizando labores para la Unión. ***El***

***Departamento vendrá obligado a reintegrar al empleado (a) en su puesto en cualquier momento en que éste lo solicite.***

Sección 3 - El empleado (a) que reciba Licencia Sindical no gozará de los beneficios de este Convenio o convenios subsiguientes hasta que se reintegre a su puesto. Al empleado (a) regresar a su empleo, se reintegrará con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviera en servicio activo.

***Sección 4 - El Departamento concederá a los delegados reconocidos tiempo libre con paga, hasta un máximo de cinco (5) días al año para que estos asistan a seminarios educativos debidamente citados por la Unión.***

***Sección 5 - Cuando la Unión requiera a los delegados (as) asistir a reuniones en horas de trabajo para atender asuntos directamente relacionados con la administración del Convenio Colectivo, el tiempo se considerará como trabajado sin pérdida de salarios.***

**Licencia Militar**

Sección 1 - El Departamento concederá licencia militar sin paga, a cualquier empleado (a) miembro de la Unidad Apropriada que preste servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones del Servicio Selectivo Federal, por el

periodo que sirva a la División de la Rama de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, sujeto a la reglamentación aplicable.

Sección 2 - El Departamento concederá a todo empleado (a) miembro de la Unidad Apropiada 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 periodo podrá utilizarse para prestar servicios militares como parte del entrenamiento anual, para asistir a escuelas militares o prestar servicios intermitente 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 (a) empleado (a) miembro de la Unidad Apropiada, se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste (a) tenga acumulada.

Sección 3 - El Departamento concederá licencia militar con sueldo a todo (a) empleado (a) miembro de la Unidad Apropiada que pertenezca a las Fuerzas Militares de Puerto Rico y sean llamados por el

Gobernador(a) a Servicio Militar Activo Estatal cuando la seguridad pública lo requiera en situaciones de desastre causados por la naturaleza o por cualquier otra situación de emergencia.

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

#### D. Licencia para Fines Judiciales

Sección 1 - Los empleados (as) citados oficialmente para comparecer **como testigos** ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental o del Gobierno Federal, tendrán derecho a disfrutar de licencia por el tiempo que estuvieren ausente del trabajo con motivo de tales citaciones, **sin que se les reduzca su paga o su licencia de vacaciones. Además se concederá licencia cuando un empleado (a) sea demandado en su carácter oficial.**

Sección 2 - No disfrutarán de esta licencia los empleados (as) que sean citados como acusado o como parte interesada en cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental.

A dichos empleados (as) se les descontará de su licencia de vacaciones el tiempo que estuviesen ausentes de su trabajo con motivos de tales citaciones:

Sección 3- El Departamento concederá licencia con sueldo a todo (a) empleado (a) miembro de 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 de servicios. En el caso que el (la) empleado(a) sea excusado(a) por el tribunal deberá reintegrarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales como: agotamiento o cansancio físico que sde atribuya a su servicio como jurado por razón de sesiones muy largas o nocturnas, en cuyo caso no se le cargarán a licencia alguna siempre y cuando esa ausencia no exceda de un (1) día.

#### E. Licencia para Fines Funerales

Sección 1 - El Departamento concederá licencia funeral en caso de muerte a los siguientes miembros de la familia inmediata del empleado (a) según se establece a continuación: ***tres (3) días laborables consecutivos en caso del fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros; y cuatro ) días laborables***

***consecutivos en caso del fallecimiento del padre y madre biológico o adoptivo, cónyuge e hijos.***

Sección 2 - En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de la jurisdicción de Puerto Rico el empleado (a) tendrá derecho a utilizar ***cinco (5) días laborables consecutivos*** para asistir a los funerales si estos se llevan a cabo fuera de la isla. Si el cadáver fuese trasladado a la Isla el empleado tendrá la opción de utilizar ***tres o cuatro (3 ó 4) días laborables consecutivos***, según aplique, dependiendo del familiar de que se trate a base de lo establecido en la sección que antecede.

Sección 3 - ***El empleado (a) deberá someter a su supervisor (a) inmediato la solicitud pertinente para estos fines.***

Sección 4 - No se pagará a ningún empleado (a) que no cumpla con las disposiciones anteriores, excepto cuando dicha ausencia haya sido autorizada con cargo a licencia acumulada.

**F. Licencia con sueldo para ostentar la representación del país**

Sección 1 - ***El Departamento observará las disposiciones aplicables a este tipo de licencia bajo las leyes y reglamentaciones vigentes.***

**G. Licencia para empleados (as) colegiados (as)**

Sección 1 - ***Todo empleado (a) que ocupe un puesto directivo en el colegio u organización profesional al que esté adscrito, por***

*Ley tendrá derecho hasta un máximo de tres (3) días laborables al año, previa coordinación con el servicio, para atender actividades directamente relacionadas con su organización que se celebren durante horas y días en que el empleado (a) esté programado para trabajar.*

H. *Licencia para donar sangre o para inscribirse como donante de médula ósea*

Sección 1 - El Departamento concederá a todo (a) empleado (a) miembro de la Unidad Apropriada que así lo solicite , una licencia con paga , por un periodo de **cuatro (4)** horas al año para acudir a donar sangre, o para inscribirse como donante potencial de médula ósea; según dispuesto en la Ley Número 153 del 23 de junio de 2004.

Sección 2 - El empleado (a) que utilice esta licencia deberá presentar a El Departamento evidencia acreditativa de que hizo uso del tiempo concedido para los propósitos establecidos en la misma, y éstos podrán corroborar dicha evidencia por cualesquiera medios. A tal efecto El Departamento implantará los procedimientos correspondientes.

I. **Licencia para visitar escuela de hijos**

Sección 1 - *El Departamento concederá tiempo con paga de cinco (5) horas laborables de cada semestre escolar para que todo empleado (a) que así lo solicite, y que tenga hijos menores en escuelas públicas o privadas, ya sean maternas, primarias o secundarias, pueda comparecer a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos y conocer sobre el aprovechamiento escolar de estos.*

Sección 2- *Esta licencia sólo podrá ser utilizada 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, cuando ambos sean empleados de El Departamento.*

Sección 3- *El empleado (a) que utilice esta licencia deberá presentar a El Departamento evidencia acreditativa de que hizo uso del Tiempo concedido para los propósitos establecidos en la misma, y El Departamento podrá corroborar dicha evidencia*

*por cualesquiera medios. A tal efecto, El Departamento implantará los procedimientos correspondientes.*

Sección 4- El Departamento autorizará, además, del tiempo concedido en la sección anterior, tres (3) horas adicionales para participar de los actos de graduación de cada uno de sus hijos menores de edad... El empleado (a), mediante una certificación de las autoridades escolares, evidenciará la comparecencia a los mismos.

Sección 5- *En aquellos casos en que un(a) empleado(a) incluido 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, el Departamento concederá cinco (5) días laborables anuales para asistir a terapias, reuniones y otras gestiones para el beneficio de dicho(a) menor de edad.*

Sección 6- *El (la) empleado (a) presentará la documentación que evidencie el registro del (la) menor en el Programa de Educación Especial que ofrece el Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Además, el (la) empleado(a) deberá certificar que ninguna*

*otra persona puede realizar la gestión en beneficio del (la) menor.*

*Sección 7- 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 Oficina de Recursos Humanos del Departamento.*

*Sección 8- 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 9- 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.*

*Los empleados (as) tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. Los (a) supervisores (as), a su vez, tendrán la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normas que rigen esta licencia y de que la misma sea utilizada para los fines que fue concedida.*

II. **Licencia para vacunar hijos**

Sección 1- El Departamento concederá una licencia con paga a todos (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 (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 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.

### **Licencia Especial Deportiva**

Sección 1- ***Se autorizará una licencia deportiva a todo 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 Deporte 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 Deporte como deportista 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 correspondiente.*

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 periodo 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 cuenten con los días de licencia deportiva acumulados, los días en exceso le serán descontados de su licencia de vacaciones, y en los casos que aplique el tiempo compensatorio.*

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 Deporte para representar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico en las competencias indicadas en la Sección 1 de este Artículo, presentara al Departamento, con (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.*

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

Sección 1- *Los empleados (as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo que sean voluntarios (as) certificados (as) en servicio 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 calendarios dentro de un periodo de doce (12) meses.*

Sección 3- *La licencia se otorgará siempre y cuando los servicios del (la) empleado (a) miembro de la Unidad Apropiada, 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 Oficina 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.*

**Otras licencias**

Sección 1- ***El patrono reconoce todas las licencias concedidas por las leyes y reglamentos internos que le aplican a todos los miembros de la Unidad Apropriada.***

***El patrono reconoce cualquier otra licencia, no incluida en este Convenio Colectivo, concedida por ley que incluya expresamente a los servidores públicos con derecho a negociar bajo la Ley Núm. 45. Estas licencias tendrán los efectos que se especifiquen en la ley que las concede.***

**ARTICULO 30**

***LICENCIA POR DESASTRES NATURALES***

Sección 1- En casos de desastres naturales debidamente declarados por las autoridades competentes; tales como terremotos, huracanes, fuegos e inundaciones, donde el empleado (a) se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o haber sufrido daño severo el mismo; y/o el empleado no haya podido llegar hasta el trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar; el tiempo que el empleado (a) invierta remediando su emergencia será libre con paga hasta un máximo de cinco (5) días laborables. El empleado (a) deberá presentar evidencia documental de la Agencia Estatal de Manejo de Emergencia (AEME), Policía, Bomberos y/o FEMA según aplique para que dicha licencia le sea acreditada.

### ***ARTICULO 31***

#### **LICENCIA PARA TOMAR EXAMENES Y ENTREVISTAS DE EMPLEO**

Se concederá Licencia con paga a cualquier empleado (a) que lo solicite por el tiempo que requiere tomar los exámenes o asistir a entrevistas a las que se le haya citado oficialmente, con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público. El empleado (a) deberá presentar a El Departamento evidencia de la notificación oficial a tales efectos, previo al disfrute de la misma

## ARTICULO 32

### ***LICENCIA Y BECAS PARA ESTUDIO***

#### **A. Becas y Licencias Para Estudio**

##### **Sección 1 - Ofrecimiento de Becas**

El Departamento otorgará becas con el propósito de preparar personal en áreas altamente especializadas o de difícil reclutamiento. Las solicitudes de becas serán evaluadas en estricta relación con las necesidades del Departamento y los recursos disponibles.

##### **Sección 2 - Término de obligación de servicios del becario (a)**

Los (a) becarios (as) de programas de adiestramiento del Departamento tendrán la obligación de prestarle servicios por un término de tiempo equivalente al doble de tiempo que cubra la beca, a menos que se les exima de su obligación. Asimismo se ofrecerá la oportunidad de cumplir su obligación con arreglo a las posibilidades económicas y necesidades de El Departamento.

##### **Sección 3 - Requisitos para la concesión de becas**

La concesión de becas estará reglamentada por los siguientes requisitos:

- a) Se anunciarán las oportunidades de becas utilizando los medios más apropiados de comunicación.

- b) Los candidatos (as) participarán en competencias en igualdad de condiciones.
- c) Los candidatos (as) serán seleccionados de entre los que resulten cualificados en las competencias. Si luego de anunciadas las oportunidades, hubiera solamente un candidato (a) cualificado (a), podrá concederse a éste la beca.
- d) Las personas seleccionadas para obtener beca formalizarán contratos, comprometiéndose a trabajar para El Departamento por tiempo igual al doble del tiempo de estudios.
- e) 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 rembolsar la cantidad invertida e interés que corresponda y será inelegible para prestar servicios en El Departamento por tiempo igual al triple del tiempo de estudio.

Sección 4 - **Licencia sin sueldo por el término de la beca**

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

B. **Licencia con Sueldo para Estudios**

Sección 1 - **Concesión**

Cuando por necesidades del servicio, El Departamento determine que habrán de conceder Licencia con Sueldo para Estudios, todo aspirante a dicha licencia deberá someter su solicitud en la forma y manera que se establezca.

Sección 2 - **Beneficios**

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

Sección 3 - **Mínimo a otorgarse por año de convenio**

El Departamento otorgará por lo menos cinco (5) licencias con sueldo para estudios relacionados con el trabajo y que resulten en mejoramiento profesional del empleado, por cada año de vigencia del presente convenio.

Sección 4 - **Término para reinstalación en la Nueva Plaza**

El empleado (a) que haya disfrutado de una licencia con sueldo, será ubicado en una plaza donde pueda aplicar los conocimientos y destrezas adquiridas dentro de un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días a partir de la fecha en que se haya reinstalado a su

trabajo, y sometido evidencia fehaciente de haber obtenido el grado o certificación perseguido.

En los casos donde se requiera obtener una licencia para ejercer las nuevas destrezas adquiridas, el referido término comenzará a contar a partir del momento en que el empleado (a) someta evidencia fehaciente de poseer al menos una licencia provisional.

Sección 5 - **Compromiso del empleado (a)**

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

Sección 6 - **Obligación de reembolso en caso de incumplimiento**

Todo empleado (a) al que se le haya concedido una licencia con sueldo para estudio que no cumpla con la obligación contraída, sin habersele eximido de tal obligación, vendrá obligado a reembolsar la cantidad invertida más los intereses que correspondan. 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.

C. **Licencia sin sueldo para estudios**

Sección 1 - **Solicitud**

Los 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 reinstalación.

Sección 2 - **Procedimiento para la concesión**

El Departamento estudiará y determinarán si de acuerdo a las necesidades del servicio procede la concesión de la licencia solicitada. Le informará al 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 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 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.

D. **Licencia Para Estudios de Corta Duración**

Sección 1 - **Concesión y término máximo**

Los adiestramientos de corta duración se concederán a los empleados por un término no mayor de seis (6) meses con el propósito de recibir adiestramiento práctico o realizar estudios académicos que los preparen para el mejor desempeño de las funciones correspondientes a sus puestos.

Sección 2 - **Procedimiento para solicitud**

Los empleados (as) unionados (as) interesados en adiestramiento de corta duración radicarán la solicitud pertinente con por lo menos quince (15) días laborables de anticipación a la fecha de comienzo del curso, o no más tarde de un día laborable, inmediatamente siguiente a la fecha en que la entidad auspiciadora haya emitido el aviso o invitación a los mismos, cuando el término de anticipación sea menor al especificado anteriormente.

Sección 3 - **Procedimiento para la concesión**

El Departamento estudiará la petición y determinará si de acuerdo a las necesidades del servicio y recursos disponibles procede la concesión del adiestramiento solicitado.

Sección 4 - **Licencia con sueldo por el término concedido**

Cuando un empleado (a) se le autorice un adiestramiento de corta duración se le concederá Licencia con Sueldo mientras dure el curso. El empleado (a) estará sujeto a que se le haga el correspondiente descuento de ley o dispuesto por este Convenio.

Sección 5 - **Obligación de reintegrarse al puesto**

Al terminar el curso, el empleado (a) se reintegrará a su puesto con todos sus derechos si estuviera prestando servicios regulares.

## **ARTICULO 33**

### **FONDO SEGURO DEL ESTADO (F.S.E.)**

#### **Sección 1 - Beneficios provistos en ley**

Los empleados (as) incluidos en la unidad contratante recibirán los beneficios provistos por la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, según enmendada.

#### **Sección 2 - Reserva de empleo por enfermedad o accidente ocupacional**

Cuando un empleado (a) se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, El Departamento *le reservará el empleo por el término de tiempo de 18 meses*

#### **Sección 3- Tiempo para radicar en el F.S.E.**

*El Departamento concederá libre, sin cargo, el día en que el empleado cubierto por este Convenio vaya a radicar el caso ante el F.S.E.*

#### **Sección 4 - Tiempo para asistir a citas del F.S.E.**

El Departamento concederá tiempo necesario a todo empleado (a) que tenga que reportarse al dispensario del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, *sin descontarle tiempo a ninguna de sus licencias; disponiéndose que el empleado (a) deberá regresar al servicio tan pronto termine dicho tratamiento. Si un empleado (a) no puede regresar al trabajo por la hora en que terminó su tratamiento, presentará evidencia al respecto. El*

*empleado (a) deberá presentar evidencia que demuestre que recibió dicho tratamiento.*

Sección 5-Durante el tiempo que el empleado (a) esté bajo tratamiento del Fondo del Seguro del Estado, recuperándose de una condición como resultado de un accidente o enfermedad relacionado con el empleo, acumulará licencia por enfermedad o vacaciones cuando se reintegre a su trabajo dentro ***de los diez y ocho (18) meses*** de reserva de empleo.

**ARTICULO 34**  
**PAGO DE COLEGIACIÓN**

Sección 1- El Departamento aportará el pago total de la Cuota de Colegiación compulsoria a todos los empleados (as) miembros de la Unidad Apropriadada, que se le exija tener licencia para ejercer sus funciones y se les requerirá tener actualizada la misma.

Sección 2- El pago será a través de reembolso, y será tramitado por la Oficina de Recursos Humanos y referido a la Oficina de Finanzas en un plazo de diez (10) días laborables de presentado el recibo correspondiente.

## ARTICULO 35

### **EDUCACION CONTINUADA**

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

Los empleados (as) a los que se les requiere cursos de educación continuada, bajo leyes y/o reglamentaciones 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 licencia alguna.

#### Sección 2 - **Aportación**

*El Departamento aportará la suma de ciento cincuenta dólares (\$150.00) por empleado (a) para contribuir a sufragar el costo de los cursos, sujeto a la disponibilidad de fondos, por cada año de vigencia del convenio; previa presentación de evidencia de haber incurrido en el gasto. El Departamento pagará dicha suma al empleado una vez por cada año de vigencia de convenio y dentro de los sesenta (60) días siguientes a la presentación de la evidencia por el (la) empleado (a).*

#### Sección 3- **Diseño de cursos**

*El Departamento promoverá el diseño de cursos de educación continuada para beneficio de sus empleados (as)*

## ARTICULO 36

### **DIETAS Y MILLAJE**

#### A. **Dietas y Millaje**

##### Sección 1 - **Estipendio para dietas**

Sujeto a las normas y reglas del Departamento todo empleado (a) que a requerimiento ***de los mismos tenga*** que viajar en asuntos oficiales en Puerto Rico, tendrá derecho a dietas para gastos de desayuno, almuerzo, comida y alojamiento, de acuerdo con la hora de salida y regreso a su residencia oficial o privada, según sea el caso, conforme a la siguiente escala:

	<b><u>Partida antes de</u></b>	<b><u>Regreso después de</u></b>	<b><u>Cantidad</u></b>
Desayuno	6:30 a.m.	8:00 a.m.	\$7.00
Almuerzo	12:00 M.	1:00 p.m.	\$12.00
Comida	6:00 p.m.	7:00 p.m.	\$17.00

##### Sección 2 - **Empleados (as) designados a viajar en Puerto Rico; gastos en Alojamiento**

El empleado (a) designado a viajar en asuntos oficiales en Puerto Rico tendrá derecho al reembolso de los gastos de alojamiento realmente incurridos mediante la presentación de facturas comerciales, recibos o las evidencias correspondientes. En caso de que les sea imposible obtener esta evidencia presentará una certificación al efecto. ***En la determinación y proposición del***

*sitio de alojamiento se utilizarán las facilidades de lugar en que se encuentren, tomando como tarifa aquellas establecidas por el Estado.*

Sección 3 - **Uso de automóvil propio**

Al empleado (a) que fuere autorizado a usar su propio automóvil en asuntos oficiales de su cargo se le reembolsarán los gastos de viaje en que incurra de acuerdo *con las normas y reglas de El Departamento, y a razón de .80¢ la milla.*

Sección 4 - **Pasajeros adicionales en automóvil propio**

Por cada funcionario (a), empleado (a), persona visitante o persona particular, que además del dueño (a) haya sido autorizado a viajar en el mismo automóvil en asuntos oficiales, se concederá al dueño, **10¢ adicional por milla recorrida.** Cuando se reclame pago adicional por pasajero que además del dueño (a) viajen en el mismo automóvil, deberá indicarse en el comprobante de viaje los nombres de todos los pasajeros que tengan órdenes de viaje. Estos últimos no podrán recibir pago alguno por concepto de gastos de transportación.

Sección 5- **Seguro**

Los empleados (a) que sean autorizados por El Departamento a utilizar su vehículo privado en gestiones oficiales del trabajo estarán cubiertos por las pólizas de responsabilidad pública de la

agencia contra riesgos de esa naturaleza; lo que incluye daños a terceras personas y a la propiedad de terceros. Así como a los del automóvil del empleado (a).

Sección 6 - **Transportación de carga en automóvil propio**

En los casos en que para realizar la gestión oficial sea imprescindible transportar material, equipo o cualquier otra propiedad del Departamento en el vehículo privado en exceso de cien (100) libras, ***se concederá el pago de acuerdo a la norma del Estado. Para tener derecho a esta compensación deberá especificarse en la Orden de Viaje.***

Sección 7 - **Cómputo de millaje para reembolso**

Para determinar la cantidad a pagar por concepto de millaje se utilizará la Tabla de Distancia en Millas, entre pueblos e importe de Millaje a Pagar, preparada por el Departamento de Hacienda. Cuando se viaje dentro de los límites jurisdiccionales de un pueblo a otros lugares que no aparezcan en la tabla antes indicada, la cantidad a rembolsar por concepto de millaje se computará a base del número de millas recorridas según se determine de la lectura ***del cuenta millas (odómetro)*** del automóvil. La División de Finanzas determinará la razonabilidad de las millas reclamadas por el empleado, usando como guía las distancias en millas entre

*pueblos y experiencias anteriores, o la forma que considere conveniente.*

**ARTICULO 37**  
**SEGURO CHOFERIL**

La Agencia pagará en su totalidad las aportaciones correspondientes bajo la Ley de Seguro Social Choferi, Ley 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada.

## **ARTICULO 38**

### **BONO NAVIDEÑO**

Sección 1 - La agencia pagará por concepto de Bono de Navidad la cantidad de \$1,350.00 a concederse a los miembros de la unidad apropiada para el año 2013. Las partes acuerdan sentarse a negociar las partidas para el segundo y tercer año de vigencia de convenio, a partir de marzo de 2014, sujeto a disponibilidad de fondos.

Sección 2 - El Bono de Navidad no estará sujeto a las deducciones que se hacen por concepto de retiro y ahorro. El pago se efectuará, no más tarde del 8 de diciembre de cada año.

Sección 3 - Para tener derecho al Bono de Navidad, el empleado debe haber trabajado por lo menos seis (6) meses, durante los doce meses que anteceden al 1 de diciembre del año en que se concede el bono. El tiempo que un trabajador está en disfrute de cualquier licencia con o sin sueldo, así como estuviese reportado al Fondo del Seguro del Estado, se considerará como trabajado para propósito de éste Artículo, siempre y cuando el Fondo determine que el empleado puede acogerse a los beneficios establecidos por la ley que crea el Fondo del Seguro del Estado.

Sección 4 - Para los efectos de este artículo, quince (15) días o más trabajadas por el empleado durante cualquier mes en el año, se considerará

un (1) mes de servicio para propósitos de cumplir con el requisito de seis (6) meses establecido en la sección 3 de este Artículo.

Sección 5 - Si un empleado miembro de la unidad apropiada fallece después de haber adquirido su derecho al bono, dicho bono le será pagado a sus dependientes.

**ARTICULO 39**

**DIAS FERIADOS**

Sección 1 - **Enumeración de Días Feriados**

Los días que se enumeran a continuación, así como aquellos otros que mediante proclama del Gobernador(a) de Puerto Rico, o por Ley sean declarados feriados, serán días libres con paga para los empleados (as) cubiertos por este Convenio:

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| a. Día de Año Nuevo                                 | 1ro. de enero           |
| b. Día de Reyes                                     | 6 de enero              |
| c. Natalicio de Eugenio<br>María de Hostos          | segundo lunes de enero  |
| d. Martín Luther King                               | tercer lunes de enero   |
| e. Natalicio Jorge Washington                       | tercer lunes de febrero |
| f. Día de la Abolición de la<br>Esclavitud          | 22 de marzo             |
| g. Viernes Santo                                    | movible                 |
| h. Natalicio José de Diego                          | tercer lunes de abril   |
| i. Día de Recordación                               | último lunes de mayo    |
| j. Día de la Independencia de<br>Los Estados Unidos | 4 de julio              |
| k. Natalicio Luís Muñoz Rivera                      | tercer lunes de julio   |
| l. Día de la Constitución de PR                     | 25 de julio             |

m. Natalicio José Celso Barbosa	27 de julio
n. Día del Trabajo	1er. lunes de septiembre
o. Día del Descubrimiento De América	12 de octubre
p. Día del Veterano	11 de noviembre
q. Día del Descubrimiento De Puerto Rico	19 de noviembre
r. Día de Elecciones Generales De Puerto Rico	movible
s. Día de Acción de Gracias	4to. Jueves de noviembre
t. Noche Buena	24 de diciembre
s. Día de Navidad	25 de diciembre

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

Si cualquiera de los días feriados cayere domingo, la festividad del mismo será el día 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 de que se trata. Cuando se trata de un día feriado completo se entenderá que comprende la jornada regular de trabajo completa del empleado (a) ese día o la parte de ella comprendida dentro del período de veinticuatro (24) horas de dicho día.

Sección 4 - **Día del cumpleaños**

El Departamento concederá libre con paga el día del cumpleaños del empleado (a). El empleado (a) que cumpla año el día 29 de febrero disfrutará de este beneficio el día 1ro. de marzo en años no bisiestos. Cuando el cumpleaños caiga en un día feriado o en uno de los días libres del empleado (a) lo disfrutará el próximo día laborable. ***Cuando el (la) empleado (a) esté en uso de licencia por enfermedad, excepto en licencia sin sueldo y licencia militar sin sueldo, se reprogramará en un término que no excederá de quince (15) días laborables a partir del momento en que el empleado se reintegre al servicio.***

Sección 5 - **Proclamas**

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(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.

**ARTICULO 40**

**PLAN MEDICO**

Sección 1 - **Compromiso de Aportación**

*El Departamento hará una aportación por cada empleado (a) de la Unidad Apropriada para Plan Médico de clasificación familiar, pareja o individual, según el núcleo familiar aplicable, por cada año de vigencia del presente Convenio. Las aportaciones serán las siguientes:*

- *Primer año \$225.00 ( Aumento de \$25.00 a partir del 1ro de septiembre 2013)*

*Las partes acuerdan sentarse a negociar las aportaciones para el segundo y tercer año de vigencia de convenio, a partir de marzo de 2014, sujeto a disponibilidad de fondos.*

Sección 2 - **Naturaleza y Alcance del contrato del plan médico**

*El Departamento en coordinación con la Unión, ofrecerá a los empleados de la Unidad Apropriada un Plan Médico Único tipo libre selección con "mayor medical" que incluya servicios médicos ambulatorios, servicios médicos quirúrgicos y de Hospitalización, incluyendo una cubierta de medicinas y servicios dentales cubriendo el costo total de dichos servicios.*

Sección 3 - **Término de Ingreso para Empleados Nuevos**

*Los (as) empleados (as) reclutados (as) a partir de la fecha de la firma del presente convenio tendrán treinta (30) días desde la toma de posesión de su puesto para ingresar en la categoría de Plan Médico que le corresponda.*

Sección 4 - **Continuación de aportación en casos de enfermedad y jubilación**

*a. A todo empleado (a) que haya sufrido una enfermedad o accidente ocupacional cubierto por la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo y, a su vez, haya agotado todas sus licencias acumuladas El Departamento le continuará la aportación patronal a la cubierta del plan médico, aún durante el tiempo que esté utilizando licencia sin sueldo a causa de dicha enfermedad o accidente y hasta un máximo de doce (12) meses a partir de la fecha en que haya dejado de percibir salario. En tal caso el empleado (a) será responsable de pagar directamente al plan médico cualquier diferencia entre el costo de la cubierta y la aportación patronal, así como será responsable de reembolsar las primas pagadas por el Departamento por concepto de plan médico en caso de no reinstalarse.*

*b. Cuando un empleado (a) sufra una enfermedad no ocupacional en el transcurso de su trabajo y, a su vez, éste haya agotado todas sus licencias acumuladas, El Departamento le continuará la aportación patronal a la cubierta de plan médico, aún durante el tiempo que esté utilizando licencia sin sueldo a causa de dicha enfermedad y hasta un máximo de doce (12) meses a partir de la fecha en que haya dejado de percibir salario. En tal caso el empleado (a) será responsable de pagar directamente al plan médico cualquier diferencia entre el costo de la cubierta y la aportación patronal, así como será responsable de reembolsar las primas pagadas por el Departamento por concepto de plan médico en caso de no reinstalarse.*

Sección 6 - *Utilización del Plan Médico*

*a. Las partes se comprometen a darle seguimiento a la utilización de la póliza de seguro médico y efectuar los análisis de rigor para identificar las razones para la alta utilización de la póliza y recomendar medidas para controlar dicha situación en los casos donde las mismas sean viables. Esta gestión se llevará a cabo en estricto cumplimiento con las leyes locales y federales sobre privacidad y confidencialidad de determinada información.*

- b. Para poder llevar a cabo dicha gestión se constituirá un Comité sobre Asuntos del Plan Médico compuesto por dos (2) representantes de cada parte, los que serán designados no más tarde de quince (15) días a partir de la fecha de la firma del presente convenio. Este Comité funcionará bajo la coordinación de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. El Departamento se compromete a gestionar y/o contratar recursos técnicos especializados para asesorar y/o ayudar al Comité a llevar a cabo sus funciones y/o proyectos.*
- c. En el desarrollo de sus gestiones el Comité podrá coordinar campañas educativas y clínicas especializadas con la propia aseguradora u otras entidades.*

**ARTICULO 41**

**SALARIOS**

Sección 1: ***Aumentos***

*El Departamento concederá aumentos salariales mensuales a cada empleado (a) de la Unidad Apropriada durante la vigencia del Convenio Colectivo, a razón de las siguientes cantidades:*

*Primer año: aumento de ciento veinticinco dólares (\$125.00) mensuales a cada empleado*

*Las partes acuerdan sentarse a negociar los aumentos de salarios para segundo y tercer año de vigencia de convenio, a partir de marzo de 2014, sujeto a disponibilidad de fondos.*

Sección 2: **Personal reclutado luego de la efectividad de aumentos**

*El personal reclutado a partir de la fecha de la firma del Convenio o posterior a la fecha de efectividad de cada aumento subsiguiente recibirá el salario del puesto que le corresponda en las escalas o niveles de retribución establecidos en El Departamento.*

**ARTICULO 42**

***PLAN DE CLASIFICACION Y ESCALA DE RETRIBUCION***

El Departamento de Estado de conformidad con las disposiciones de la Ley 184 de Recursos Humanos del Servicio Público establecerá un Plan de Clasificación y Escala de Retribución para el personal comprendido en la Unidad Apropriada. Dicho Plan estará puesto en vigor a partir del 1ro de julio de 2015. El Departamento someterá copia a la Unión previo a su implementación con por lo menos treinta (30) días de antelación, o sea al 1 de junio de 2015.

## **ARTICULO 43**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### Sección 1 - **Días de cobro y entrega de cheques**

*El Departamento y la Unión se comprometen a fomentar el cobro del salario mediante depósito directo. En el caso de los (as) empleados (as) cubiertos por este Convenio Colectivo que estén bajo el Sistema de Depósito Directo, el banco acreditará el cheque de salario un día laborable antes de la fecha establecida para la entrega de cheques.*

*En los casos donde el (la) empleado (a) haya solicitado recibir el pago mediante cheque, el mismo le será entregado antes del mediodía del día de cobro. Para los empleados (as) que hayan elegido cobrar por cheque, estos le serán entregados en forma uniforme en todas las dependencias. No habrá privilegios en la entrega de los mismos y ningún supervisor (a) podrá retener indebidamente los cheques después de haberse dado orden de entregarlos. Se concederá tiempo razonable hasta un máximo de una (1) hora del día de cobro para el cambio de cheque o para efectuar transacciones bancarias relacionadas.*

Sección 2 - **Notificaciones a la Unión de comunicaciones dirigidas al personal**

El Departamento enviará a la Unión dentro de cuarenta y ocho (48) horas de haberse emitido copia de toda circular, memorando u orden administrativa dirigida al personal que en forma alguna afecte o se relacione con los empleados unionados.

Sección 3 - **Celebración del día en que se honren profesionales u oficios**

***El Departamento reconocerá y facilitará los medios para la celebración del día en que se honren aquellas profesiones u oficios cubiertos por este Convenio.***

Sección 4 - **Tardanzas**

Se considerará como tardanza el que el empleado (a) llegue a su sitio de trabajo diez (10) minutos después de la hora fijada para entrada. El empleado (a) debe comenzar su trabajo según el horario establecido.

Sección 5 - **Informes en expediente**

Cualquier empleado (a) que entienda que en su expediente existen informes injustos y arbitrarios puede presentar una querrela para que se revise su récord y se determine si dichos informes han sido justos y necesarios o completamente arbitrarios. ***En caso de que se determine que los mismos han sido injustos se eliminarán del expediente del empleado (a). La documentación relacionada con acciones disciplinarias será removida del expediente de Personal del empleado (a) una vez transcurrido un (1) año a partir de la fecha***

*en que el empleado (a) haya cumplido la acción disciplinaria, en la medida en que no haya incurrido en falta alguna durante dicho período.*

Sección 6 - **Notificación de copia de Convenio**

El Departamento reproducirá el Convenio Colectivo y le proveerán copia de este Convenio a todo empleado (a) *miembro de* la Unidad Apropriada. *Entregará copias adicionales a la Unión y cuando se nombre personal nuevo también se le entregará copia del Convenio.*

Sección 7 - **Programas de orientación a empleados**

La Unión colaborará con El Departamento sometiendo sugerencias para establecer y/o mejorar programas de orientación a empleados (as) para atender problemas personales en que se requieran servicios de consejeros, sicólogos, siquiатras o problemas de índole económico.

Sección 8 - **Notificación de descuento de cuotas regulares y/o especiales**

*El Departamento se hace responsable de incluirle en la notificación de retención de ingresos, todos los descuentos hechos a los empleados cubiertos por este Convenio por concepto de cuotas regulares y/o especiales.*

Sección 9 - **Empleados (as) con programas de estudio**

El Departamento podrá ponerse de acuerdo con los empleados (as) que tienen programa de estudios para permitirle a estos trabajar un horario

flexible, tomando en consideración las necesidades del servicio y los méritos del empleado (a).

Sección 10 - **Buen trato y respeto recíproco**

El Departamento, sus funcionarios y supervisores (as) se obligan a dar a los empleados (as) de la Unidad Apropriada un trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y El Departamento.

Del mismo modo, los (las) empleados (as) de la Unidad Apropriada se obligan a mantener el mismo tipo de conducta respetuosa, ordenada y considerada hacia El Departamento, sus funcionarios y supervisores (as).

Sección 11 - **Programa de empleo de verano**

El Departamento en coordinación con las agencias o entidades patrocinadoras de programas de empleo de verano, podrá designar estudiantes hijos de miembros de la Unidad Apropriada para trabajar durante el verano con el propósito de colaborar con dichas entidades y los estudiantes. Estos estudiantes no serán parte de 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. El Departamento en lo posible dará consideración especial en la selección de estudiantes hijos de empleados (as) que cualifiquen dentro de estos programas de empleo de verano.

Sección 12 - **Interrupciones en el sistema de aire acondicionado**

*Cuando por razones de desperfecto en el sistema de aire acondicionado se afecten las condiciones de trabajo, pero no se pueda interrumpir el servicio, El Departamento implantará a la brevedad posible un plan de acción para trabajar escalonadamente, dando tiempo al personal afectado para que salga a ventilarse y luego regresar al servicio.*

Sección 13 - **Interrupciones del servicio ajenas al empleado (a)**

*Cuando por razones de desperfectos en la planta física o por cualquier otra razón ajena al empleado se interrumpa el servicio, dicho tiempo se considerará como trabajado con paga. No obstante, el empleado (a) deberá seguir las instrucciones de su supervisor (a) en cuanto a permanecer en el área que se le asigne hasta que se reinicie el servicio.*

**ARTICULO 44**

**DERECHOS ADQUIRIDOS**

Sección 1- Todo derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio Colectivo esté disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio Colectivo, se mantendrá vigente a dicho empleado (a) o grupo de empleados (as).

Toda concesión especial será reevaluada en sus méritos anualmente para determinar si persisten las condiciones que justificaron la acción tomada.

Sección 2- No obstante, tales derechos, concesiones o beneficios, según establecido en la Sección 1, no establecerán precedentes para la otorgación de nuevas peticiones.

**ARTICULO 45**  
**SEPARABILIDAD**

Sección 1 - En la eventualidad de que cualquier parte, sección, disposición, o artículo del presente convenio fuese declarado ilegal, nulo, ineficaz o inconstitucional por virtud de la interpretación que hiciere de las leyes aplicables un tribunal u organismo cuasi judicial, mediante sentencia, resolución o laudo final y firme, no se afectará en forma alguna el resto del convenio. En tal caso el convenio colectivo se mantendrá vigente, con excepción de la parte o disposición afectada.

Sección 2 - Las partes contratantes tratarán de acordar una disposición sustitutiva para la disposición afectada a la mayor brevedad posible, y en dicho proceso tratarán de subsanar las deficiencias señaladas por el foro adjudicativo respecto a la misma.

## **ARTICULO 46**

### **PAGO POR LABOR INTERINA**

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

#### Sección 1 - **Requisitos**

El empleado(a) designado(a) por escrito por la Autoridad Nominadora para ocupar interinamente todas las funciones escenciales de un puesto superior al que ocupa 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.

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 le corresponde al mismo.

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 más alta escala de la clase de puesto que ocupa el(la) empleado(a) y aquella que ocupará interinamente.

Sección 2 - **Prohibición en puestos vacantes**

No se podrá cubrir mediante labor interina ningún puesto de la Unidad Apropriada que esté vacante.

Sección 3- **Criterio de selección**

Se dará preferencia para que el(la) empleado(a) a que haga la sustitución sea uno(a) del mismo sitio de trabajo donde ocurra tal sustitución. Una vez se determinen los(as) empleados(as) que cualifican para cubrir dicha labor interina, se aplicará la antigüedad al seleccionar el(la) empleado(a) y en lo posible se hará en forma rotativa tomando en cuenta la disponibilidad del (la) empleado(a) y las necesidades del servicio.

Sección 4 - **Notificación a la Unión y al empleado**

El Departamento notificará por escrito al(la) empleado(a) y a la Unión sobre la designación oficial de interinato y el tiempo estimado de duración dela misma, con suficiente antelación a la fecha de implantación de la acción, excepto en situaciones de emergencia comprobada. 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 - **Restricción para labor interina (fuera de la Unidad Apropiable)**

No se podrá utilizar ningún(a) empleado(a) de la Unidad Apropiable para realizar labor interina fuera de la Unidad, salvo exista una situación de emergencia que requiera la designación interina de un(a) empleado(a) unionado(a) por un término no mayor de seis (6) meses. Dicha sustitución no conllevará la facultad de tomar medidas disciplinarias.

Sección 6 - **Convalidación del tiempo**

Aquellos empleados (as) que hayan participado realizando labor interina se les convalidará el tiempo que hayan realizado la misma, como parte de la evaluación de los requisitos de preparación y experiencia, a los fines de que puedan competir para puestos similares en ascenso. El tiempo servido mediante el interinato se acreditará como parte de los requisitos al competir para puestos similares en ascenso.

Sección 7 - **Tiempo máximo**

Un empleado (a) no podrá realizar labor interina por un período mayor de seis (6) meses, excepto cuando la sustitución interina sea para cubrir empleados(as) que estén en uso de las siguientes licencias o circunstancias excepcionales. Disponiéndose que en estas excepciones será aplicada la Sección 3 del presente Artículo.

- a. Licencia Sindical - Tres (3) años máximo
- b. Licencia Militar - Período mínimo requerido en Ley
- c. Licencia sin Sueldo por motivo de incapacidad – Hasta un máximo de doce (12) meses.
- d. El Departamento esté llevando a cabo gestiones de reclutamiento.
- e. Muerte del(la) empleado(a) que se sustituye.
- f. ***Licencia Por Accidentes del Trabajo – Hasta un máximo de dieciocho (18) meses.***

## **ARTICULO 47**

### ***TORNOS SUJETOS A LLAMADA "ON CALL"***

#### Sección 1 - **Definición**

Se entenderán por turno sujeto a llamada ("on call") aquel que se le asigna a un empleado (a) para que esté disponible para cubrir necesidades que puedan surgir de emergencia fuera del horario regular de trabajo del empleado.

#### Sección 2 - **Movimiento no restringido**

En los turnos sujetos a llamada "on call" no se restringirá el movimiento del empleado en su tiempo libre.

#### Sección 3 - **Movimiento restringido**

En todo caso que se le restrinja específicamente el movimiento al empleado (a) durante un turno sujeto a llamada "on call" se considerará tiempo trabajado.

#### Sección 4 - **Forma de compensación**

El tiempo que el empleado (a) trabaje al ser requerido a realizar trabajo de emergencia en su tiempo libre, se considerará tiempo extra y se compensará a doble del tipo regular. A tal efecto constituirá tiempo trabajado el transcurrido a partir de la hora de llamada hasta que el empleado (a) regrese a su casa inmediatamente después de terminado el trabajo; garantizándole el pago de las primeras dos (2) horas de habersele requerido presentarse.

Sección 5 - **Período de descanso equivalente**

Los empleados (as) que sean requeridos a realizar trabajo de emergencia durante horas fuera de su jornada regular disfrutarán de un período de descanso con paga equivalente al tiempo trabajado en la emergencia hasta un máximo de siete y media (7 ½) horas dentro de su jornada de trabajo regular programada inmediatamente siguiente a dicho trabajo. Esta disposición aplicará siempre y cuando no hayan transcurrido más de ocho (8) horas desde que terminó la emergencia hasta la hora de comienzo de la jornada regular programada.

## **ARTICULO 48**

### **ESTABILIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO**

- Sección 1- Los términos y condiciones establecidas en este Convenio Colectivo obligarán a cualquier patrono sucesor en derecho de la Agencia que advenga en tal capacidad. En caso de cesión se incluirá una disposición en el contrato o acuerdo para que los sucesores o cesionarios estén obligados a cumplir las disposiciones del Convenio y las estipulaciones u obligaciones que surjan del mismo.
- Sección 2- En la eventualidad que por razón de dicha fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o expropiación se desplacen empleados(as) de la Unidad Apropiada, los(as) empleados(as) regulares afectados(as) serán considerados(as) para reubicación en otras actividades de la Agencia, conforme las disposiciones de este Convenio Colectivo.
- Sección 3- En casos de cambios que ocurran en la Agencia -- fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o expropiación -- se le notificará a la Unión con sesenta (60) días de anticipación.

## **ARTICULO 49**

### ***PAGO GLOBAL A LA SEPARACION DEL SERVICIO***

#### Sección 1 - **Criterio para efectuarlo**

Al renunciar a su puesto o a la separación del servicio, todo empleado (a) tendrá derecho a recibir un pago global por la licencia regular acumulada.

#### Sección 2 - **Casos donde se incluye la licencia por enfermedad acumulada**

Al renunciar a su puesto o a la separación del servicio el empleado (a) tendrá derecho a recibir también un pago global por la licencia por enfermedad acumulada.

#### Sección 3 - **Forma de computarlo**

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

#### Sección 4 - **En caso de muerte**

En caso de muerte del empleado (a) la liquidación de sus licencias acumuladas (regular y enfermedad) se harán a nombre de sus herederos según conste en la correspondiente Resolución sobre Declaratoria de Herederos expedida por un tribunal competente o testamento.

Sección 5 - **Deudas y Aportaciones**

El Departamento se compromete a remitir a la Asociación de Empleados (as) del ELA y el Sistema de Retiro las deudas y aportaciones descontadas, pero no efectuadas, dentro de los veinte (20) días laborables siguientes a la renuncia, a partir del momento en que el empleado haya completado el proceso de liquidación.

## ARTICULO 50

### ***PERIODO PARA MERIENDA ("COFFEE BREAK")***

#### Sección 1 - ***Tiempo concedido***

Los empleados (as) cubiertos por este Convenio Colectivo disfrutarán de un período de merienda ("coffee break") de quince (15) minutos en la primera parte del turno de trabajo y quince (15) minutos en la segunda parte del turno de trabajo sin descuento de salarios o licencia.

#### Sección 2 - ***Sitios para tomar merienda***

Los empleados (as) podrán tomar su merienda dentro o fuera de su área de trabajo, siempre y cuando que esto no interrumpa las labores normales del servicio.

## ARTICULO 51

### **ADIESTRAMIENTOS**

#### Sección 1 - **Plan de Adiestramiento**

***El Departamento elaborará un plan de adiestramiento, educación continuada, capacitación y desarrollo del personal, basado en sus necesidades, prioridades programáticas y recursos disponibles que entre otras materias cubra la siguiente:***

- a) ***Relaciones Públicas***
- b) ***Relaciones Humanas***
- c) ***Comunicación***
- d) ***Conocimiento de nuevas técnicas en el campo o profesiones relacionadas con su empleo***
- e) ***Salud y seguridad en el trabajo***
- f) ***Relaciones obrero-patronales***

#### Sección 2 - **Objetivo**

Mediante este plan de adiestramiento se ayudará a los empleados (as) cubiertos por este Convenio a adquirir destrezas, conocimientos y actitudes necesarias para mejorar sus condiciones de empleo y mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio entre los empleados así como en una mayor productividad y una mejor calidad en los servicios que se prestan.

Sección 3 - **Crterios para la participaci3n de los empleados**

*La Uni3n podr3 recomendar actividades de adiestramiento, conferencias y cursos para mejorar la capacidad de los empleados (as). En la medida que sea posible la Uni3n colaborar3 en la coordinaci3n de estas actividades. Para determinar el personal de los diferentes servicios que participaran en los diferentes cursos de adiestramiento que se desarrollen se establecer3n criterios objetivos, de manera que se garantice el que se ofrezcan iguales oportunidades a todo el personal en la Unidad Apropriada, en armon3a con los siguientes criterios generales:*

- a) Requisitos que debe reunir el empleado (a) para poder participar en el curso en cuanto a preparaci3n y experiencia
- b) Tiempo que el empleado lleva en el empleo
- c) Tiempo que el empleado (a) lleva en el puesto
- d) Resultados de evaluaciones incluidas en el expediente del empleado (a)
- e) *Veces que el empleado (a) ha participado en adiestramientos anteriores y aprovechamiento obtenido*
- f) Beneficio que el curso representa para el empleado (a)

g) Beneficio que el curso representa para El Departamento.

## **ARTICULO 52**

### **TRASLADOS**

#### Sección 1 - **Definición**

Es el movimiento de un empleado (a), dentro del Departamento de un puesto en una clase a un puesto en otra clase ***incluidos en la Unidad Apropiaada, con funciones de nivel similar para el cual se haya provisto el mismo tipo mínimo de retribución, siempre que el empleado (a) reúna los requisitos para el puesto al que ha de ser trasladado.***

#### Sección 2 - **Requisitos**

***Los traslados sólo podrán hacerse a petición formal del empleado (a).***

#### Sección 3 - **Consentimiento de la Unión y el empleado (a)**

***Si el Departamento determinan que los servicios del empleado (a) pueden ser utilizados en otro servicio de la misma debido al conocimiento, experiencia, destrezas y adiestramiento de éste, se obtendrá el consentimiento previo del empleado (a) y la Unión antes de tomar una decisión final e implantar la acción, sin que se afecten los derechos de otros empleados (as).***

#### Sección 4 - **Restricciones**

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

Sección 5 - **Reserva de la plaza del empleado (a) trasladado**

***El Departamento reservará la plaza ocupada por cualquier empleado (a) trasladado por un término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha de efectividad del traslado.*** Durante cualquier momento en el transcurso de dicho término el Departamento podrá dejar sin efecto el traslado, de tener razones que demuestran, que el empleado no puede permanecer en dicha plaza y en tal situación deberá reinstalar al empleado en su plaza anterior. Igualmente el empleado (a) tendrá derecho durante dicho término a que se le reinstale en la plaza reservada al solicitarlo voluntariamente. En ambos casos el empleado (a) retendrá todos los beneficios que disfrutaba antes de producirse el traslado.

Sección 6 - **Efectividad de los traslados**

***Los traslados se llevarán a cabo o se harán efectivos no más tarde de treinta (30) días laborables de haber sido certificado el empleado (a).***

## **ARTICULO 53**

### **CENTRO DE CUIDADO INFANTIL**

Sección 1 – La Unión y el Departamento reconocen que es una gestión de alta prioridad el contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las familias de los empleados(as) de la unidad contratante. En busca de opciones y soluciones para la multiplicidad de situaciones que enfrenta la familia puertorriqueña y reconociendo las limitaciones que presenta el Departamento para crear un Centro de Cuidado Infantil en la agencia y para cada dependencia, el Departamento, dentro de sus limitaciones económicas aportará una cantidad de \$125.00 mensuales durante la vigencia del convenio colectivo a cada miembro de la Unidad Apropriada que tenga hijos(as) menores entre edades de dos(2) meses de nacido(a) y cinco (5) años de edad o sean sus custodios legales. Este beneficio se extiende hasta un máximo de dos (2) hijos(as) por empleado(a) para que escoja un centro de cuidado acreditado por el Departamento de la Familia o del Consejo de Educación de Puerto Rico en casos de instituciones académicas.

Sección 2 – El(la) empleado(a) deberá presentar el certificado de nacimiento del(la) menor, certificación de que el centro seleccionado cumple con los requisitos del Departamento de la Familia o del Consejo de Educación Superior en los casos de Instituciones académicas y copia del

contrato con le centro de cuida debidamente acreditado a la Oficina de Recursos Humanos para poder acogerse a este beneficio.

Sección 3- El(la) empleado(a) de la Unidad Apropiada que cualifique para la aportación al centro de cuidado infantil, recibirá la cantidad aquí acordada mediante reembolso, siempre y cuando presente evidencia a la Oficina de Recursos Humanos del pago dela mensualidad al centro de cuida, no más tarde del décimo día del siguiente mes al que hizo el pago.

## **ARTICULO 54**

### **APORTACION PARA SUFRAGAR GASTOS DE FUNERAL**

#### Sección 1 - **Aportación**

El Departamento aportará tres (3) meses de salario para contribuir a sufragar los gastos de funeral en caso de muerte de un(a) empleado(a) que ocupe un puesto de la Unidad Apropriada. Definiéndose salario como salario bruto menos contribuciones sobre ingresos.

#### Sección 2 - **Forma de hacer la liquidación**

El Departamento hará la liquidación de estos haberes a la persona mayor de edad previamente designada por el empleado (a). En ausencia de tal designación la liquidación se hará a nombre de los herederos y/o albacea designado mediante testamento válido o resolución sobre declaratoria de herederos emitida por tribunal competente.

## **ARTICULO 55**

### **RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO**

#### Sección 1- **Coauspicio**

*El Departamento y la Unión auspiciarán reconocimientos por años de servicio público de los empleados (as) de El Departamento.*

#### Sección 2 - **Años a ser reconocidos**

*Los reconocimientos se harán a todo empleado (a) que cumpla veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35), y cuarenta (40) años de servicio público.*

#### Sección 3 - **Compensación por el reconocimiento**

*Todo empleado (a) acreedor de este reconocimiento **tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre con paga a ser programado por el servicio al cual esté adscrito el empleado (a) dentro de un término no mayor de treinta (30) días a partir de la celebración de la actividad oficial para tales fines. En los casos de los empleados (as) con treinta (30), treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años de servicio público cumplido durante la vigencia de este convenio, recibirán además, un aumento en sueldo equivalente a un paso por mérito en su escala salarial, o un paso y ajuste, según sea el caso.***

#### Sección 4 - **Participación en la actividad**

*El Departamento hará los arreglos para permitir que los empleados (as) que cumplan los años de servicios reconocidos mediante esta disposición*

*puedan participar de la actividad tradicionalmente organizada para celebrar los mismos, si así lo solicitan, y en la medida que no se afecten los servicios esenciales. Para que los servicios puedan hacer los arreglos pertinentes de programación, los empleados (as) concernidos deberán manifestar su intención de asistir a la actividad mediante el procedimiento que El Departamento establezca al efecto. El Departamento hará una notificación a los empleados (as) concernidos con no menos de 2 semanas de antelación a la fecha de la actividad.*

## **ARTICULO 56**

### **PROGRAMA PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS**

#### Sección 1 - **Política Pública**

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 el ámbito laboral por sus consecuencias malignas, tales como deterioro de la productividad y eficiencia, ausentismo crónico, pérdida de concentración, desmoralización, accidentes y lesiones, deterioro en las relaciones personales y comisión de delitos.

#### Sección 2- **Facultad para reglamentar**

***A fin de propiciar*** un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas, la Unión reconoce la facultad que tienen El Departamento para establecer ***un Reglamento del Departamento*** para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados bajo las disposiciones de la Ley Número 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada.

#### Sección 3 - **Administración del Departamento**

El referido Programa se administrará de forma objetiva, justa e imparcial, sin promover discriminación de clase alguna y garantizando la confidencialidad establecida en la ley.

Sección 4 - **Objetivo del Departamento**

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

Sección 5 - **Primer resultado positivo corroborado**

El empleado (a) que arroje un primer resultado positivo corroborado en uso de sustancias controladas, podrá aceptar voluntariamente el mismo, según la ley y la reglamentación establecida al efecto. En tal caso el empleado (a) tendrá derecho a ser referido inmediatamente al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación adoptado por El Departamento, sin costo para éste. No obstante, el (la) empleado (a) podrá someterse a dicho programa en cualquier otra institución acreditada para ello, en cuyo caso sufragará el costo del mismo, a menos que su plan médico lo cubra. Si el/la empleado(a) rehusa participar en el programa de Rehabilitación, se le aplicara una suspensión de empleo y sueldo de **sesenta (60) días** como medida disciplinaria, conforme el Reglamento de Normas de Conducta, Medidas Correctivas, y Acciones Disciplinarias vigente del Departamento.

Sección 6 - **Derecho del empleado a cuestionar resultado**

*El empleado(a) tendrá derecho a rechazar el resultado positivo corroborado y a reservarse el derecho de cuestionar en los foros pertinentes, dentro del término de (10) diez días laborables, la legitimidad de cualquier determinación adjudicativa tomada por El Departamento en su contra, bajo El Departamento, cuando así lo entienda apropiado.*

*No obstante, dicha acción no tendrá el efecto de interrumpir la medida disciplinaria tomada.*

## **ARTICULO 57**

### **ESTACIONAMIENTO PARA EMPLEADOS**

Sección 1 - El Departamento y la Unión reconocen la limitación de estacionamiento para empleados(as) existente debido a la ubicación del Departamento a proveer estacionamientos cercanos al área de trabajo debido a que los espacios son extraemadamente limitados.

Sección 2 - *El Departamento para minimizar esta situación se compromete a reembolsar hasta un máximo de \$25.00 por empleado, hasta un máximo de veinte (20) espacios de estacionamiento, tanto públicos como privados, en el área del Viejo San Juan.*

Sección 3 -El Departamento y la Unión reconocen que esta problemática no es de alcance a las demás dependencias del Departamento de Estado ubicadas fuera del Viejo San Juan.

**ARTICULO 58**

**TAREA PROTEGIDA**

*El personal administrativo, gerencial y supervisores (as) no ejecutará labores propias de la Unidad Apropriada, de igual forma los empleados cubiertos por este Convenio, no podrán ejecutar funciones de supervisión o algún otro trabajo que represente conflicto de interés, excepto lo dispuesto en la sección 5, Artículo 46- Labor Interina.*

**ARTICULO 59**

**PATRONO SUCESOR**

Este Convenio Colectivo obligará a los sucesores o cesionarios del Departamento. Ninguna disposición, estipulación u obligación contenida en este Convenio Colectivo, será afectada, modificada, alterada o en forma alguna cambiada como resultado de cualquier cambio, en la situación legal de la propiedad o gerencia del Departamento. En caso de cesión se incluirá una disposición en el contrato o acuerdo para que los sucesores o cesionarios estén obligados a cumplir las disposiciones del convenio y las estipulaciones u obligaciones que surjan del mismo.

---

## **ARTICULO 60**

### **CLAUSULA DE FIEL CUMPLIMIENTO**

#### Sección 1 - **Fiel cumplimiento al Procedimiento de Querellas**

El Departamento y la Unión, con el propósito de mantener y fomentar la paz industrial necesaria para que los mismos puedan brindar ininterrumpidamente los servicios para los cuales fueron creados, y en consideración al establecimiento de un procedimiento de querellas para ventilar cualquier controversia que surja por el incumplimiento de este Convenio, se comprometen a 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 miembros de la Unidad Apropiada que interrumpan los servicios, total y parcialmente, que ofrece El Departamento.

**ARTICULO 61**  
**ACUERDO TOTAL**

Sección 1- ***Las partes contratantes***, reconocen que durante las negociaciones que culminaron este Convenio Colectivo, cada uno de ellos tuvo el derecho ***y la oportunidad ilimitada de formular demandas y proposiciones con respecto a toda la materia no excluida por ley en el área de Negociación Colectiva y que todos los acuerdos alcanzados por ellos, mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades aparecen expresados en este Convenio Colectivo.***

**ARTICULO 62**

**VIGENCIA**

Este Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres años, a partir de la fecha en que sea ratificado por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropriada en votación secreta y certificado, a tenor con la Ley Núm. 45, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Este Convenio Colectivo entra en vigor hoy 1 de Sept de 2013, hasta la medianoche del 30 de agosto de 2016.

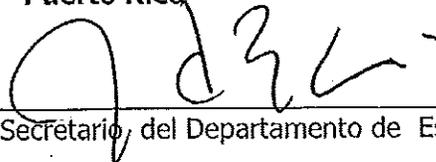
En testimonio de lo cual, las partes han suscrito este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy 4 de octubre de 2013.

Por:

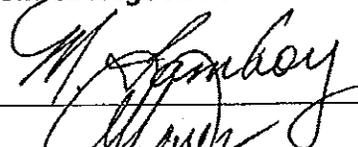
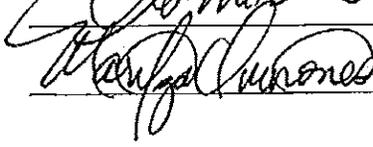
**División de Empleados Públicos  
Unión General de Trabajadores  
Local 1199-SEIU**

  
\_\_\_\_\_  
Presidente

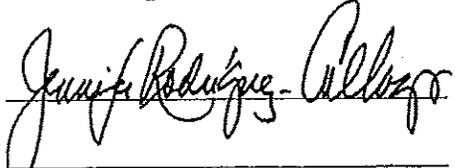
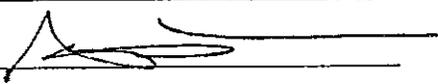
**Departamento de Estado del  
Estado Libre Asociado de  
Puerto Rico**

  
\_\_\_\_\_  
Secretario del Departamento de Estado

**Comité Negociador Unión**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Comité Negociador del Patrono**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ARTICULO 62**

**VIGENCIA**

Este Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres años, a partir de la fecha en que sea ratificado por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropriada en votación secreta y certificado, a tenor con la Ley Núm. 45, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Este Convenio Colectivo entra en vigor hoy 1 de Sept de 2013, hasta la medianoche del 30 de agosto de 2016.

En testimonio de lo cual, las partes han suscrito este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy 4 de octubre de 2013.

Por:

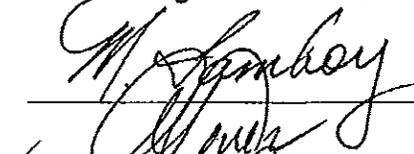
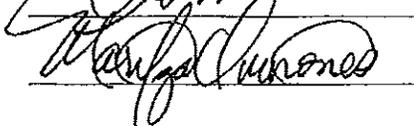
**División de Empleados Públicos  
Unión General de Trabajadores  
Local 1199-SEIU**

  
\_\_\_\_\_  
Presidente

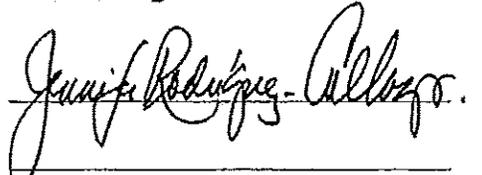
**Departamento de Estado del  
Estado Libre Asociado de  
Puerto Rico**

  
\_\_\_\_\_  
Secretario, del Departamento de Estado

**Comité Negociador Unión**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Comité Negociador del Patrono**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

