

Convenio Colectivo

entre



**La Unión de Trabajadores de las Comunicaciones de
Puerto Rico, CWA Local 3010, AFL - CIO**

Y



**La Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1
2014 – 2017**



Convenio Colectivo

Tabla de Contenido



Artículo

1 PARTES CONTRATANTES.....	1
2 RECONOCIMIENTO Y CREACIÓN DE LA UNIÓN	2
3 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
4 UNIDAD APROPIADA	4
5 TALLER UNIONADO.....	5-6
6 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE MÉRITO Y NO DISCRIMINACIÓN	7
7 DERECHOS ADQUIRIDOS	8
8 TABLÓN DE EDICTOS.....	9
9 NECESIDAD DEL SERVICIO	10
10 PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE	11-15
11 PROCESOS DISCIPLINARIOS	16-17
12 ÁREA DE ESTACIONAMIENTO PARA EMPLEADOS	18
13 SALUD Y SEGURIDAD	19-22
14 ANTIGÜEDAD Y SUPERANTIGÜEDAD	23-24
15 PERÍODO PROBATORIO	25
16 PUBLICACIÓN Y ADJUDICACIÓN	26
17 Ascensos	27-28
18 Descensos.....	29
19 Traslados	30-32
20 CESANTÍAS.....	33-34
21 REINGRESOS.....	35
22 EXPEDIENTES DE PERSONAL	36-37
23 EXPEDIENTES DE INCIDENCIA OPERACIONAL	38
24 EVALUACIONES DE LOS EMPLEADOS.....	39
25 DERECHO A MINUTAS DE REUNIONES	40
26 ADIESTRAMIENTOS	41
27 DOPAJE	42
28 PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO	43
29 ACOMODO RAZONABLE	44
30 HORAS Y DÍAS REGULARES DE TRABAJO	45-46
31 HORARIOS, TURNOS DE TRABAJO Y ASISTENCIA	47-49
32 TIEMPO EXTRAORDINARIO.....	50
33 ACUARTELAMIENTO.....	51
34 DÍAS FERIADOS	52-53
35 DIFERENCIAL POR TURNO.....	54
36 LICENCIA DE VACACIONES.....	55-57
37 CIERRES ADMINISTRATIVOS.....	58
38 LICENCIA POR ENFERMEDAD	59-61
39 LICENCIA MÉDICO FAMILIAR	62

40 LICENCIA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL	63-64
41 LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA	65
42 LICENCIA FUNERAL.....	66
43 LICENCIA PARA FINES JUDICIALES	67-68
44 LICENCIA POR MATERNIDAD.....	69-72
45 PERÍODO PARA EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA.....	73
46 LICENCIA POR PATERNIDAD	74
47 LICENCIA PARA COMPARECER A INSTITUCIONES EDUCATIVAS	75
48 LICENCIA DE ESTUDIOS Y PLANIFICACIÓN DE TURNOS PARA ESTUDIOS	76-79
49 LICENCIA DEPORTIVA	80-81
50 LICENCIA MILITAR.....	82-83
51 LICENCIA PARA VOLUNTARIOS EN DESASTRES	84
52 LICENCIA POR DESASTRES NATURALES	85
53 LICENCIA VOLUNTARIA DE SERVICIO DE EMERGENCIA DE LA CRUZ ROJA AMERICANA.....	86
54 LICENCIAS ESPECIALES	87-88
55 LICENCIA SINDICAL	89
56 ACTIVIDADES DE LOS OFICIALES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN	90-91
57 BONO DE ASISTENCIA	92
58 BONO DE NAVIDAD	93
59 SALARIOS.....	94
60 DIETAS, MILLAJE Y ALOJAMIENTO	95-96
61 PLAN MÉDICO	97
62 UNIFORMES	98
63 BENEFICIOS MARGINALES CONCEDIDOS POR LEYES ESPECIALES	99
64 COPIA DEL CONVENIO	100
65 DISPOSICIONES GENERALES.....	101-102
66 CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO	103
67 CLÁUSULA DE SALVEDAD	104
68 APROBACIÓN, DURACIÓN Y VIGENCIA.....	105

ARTÍCULO 1

PARTES CONTRATANTES

DE UNA PARTE: La Unión de Trabajadores de las Comunicaciones CWA, Local 3010, AFL-CIO, representada por sus oficiales autorizados, denominada en adelante “la Unión”.

DE LA OTRA PARTE: La Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1, organismo gubernamental creado por la Ley 144 del 22 de diciembre de 1994, según enmendada, que incluye todos los empleados del 9-1-1 según definido por la ley representada por sus oficiales autorizados, en adelante, “la Junta”.

ARTÍCULO 2

RECONOCIMIENTO Y CREACIÓN DE LA UNIÓN

Conforme a la Certificación #042, expedida el 27 de abril de 2004, por la Comisión Apelativa del Servicio Público, en adelante “la Comisión”, la Junta reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los trabajadores incluidos en la Unidad Apropiaada, para los fines de negociar colectivamente: salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo, tenencia de empleo y procedimiento de quejas y agravios, según lo dispone la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, en adelante “Ley 45”, según enmendada.

ARTÍCULO 3

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Sección 1:** Las partes reconocen que la Junta presta servicios esenciales al pueblo de Puerto Rico relacionados con las emergencias que confrontan los ciudadanos y que afectan la seguridad, salud y protección pública, por lo que la continuidad y la calidad del servicio tienen que ser garantizadas las 24 horas del día, bajo cualquier circunstancia, evento de la naturaleza o desastre. Es misión de la Junta, reducir el tiempo que le toma a una persona que se enfrenta con una emergencia en comunicarse con las agencias de seguridad pública (Agencias de respuesta), para ponerlas en conocimiento de sus emergencias y que acudan a atenderlas. Las partes reconocen que esto se logra mediante la prestación de un servicio ágil, rápido y eficiente de recepción, clasificación y catalogación de las llamadas recibidas a través del 9-1-1 y la inmediata activación de las Agencias de respuestas, durante 24 horas, los siete días de la semana; con la finalidad de salvaguardar vidas y propiedades en eminente peligro.
- Sección 2:** Las partes concurren en que el propósito de este Convenio es la de promover y adelantar acciones de buena voluntad, comprensión y justicia recíproca, fijando condiciones de trabajo que sean satisfactorias para ambas partes para conservar las buenas relaciones existentes entre los empleados representados por la Unión y la administración de la Junta.
- Sección 3:** Este Convenio ofrece la oportunidad para que los empleados de la Junta, miembros de la Unidad Apropiaada participen en la determinación de mejores condiciones de trabajo. También, este Convenio tendrá como objetivo ineludible el evitar las interrupciones en los servicios que presta la Junta, mejorar la calidad de los mismos y fomentar la calidad del servicio de los empleados de la Junta.
- Sección 4:** Finalmente, las partes convienen en que habrán de alentar y promover la solución de todas las disputas mediante procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

ARTICULO 4

UNIDAD APROPIADA

La Unidad Apropriada a la que se refiere este Convenio es la establecida por la Comisión Apelativa del Servicio Público en el caso Núm. PR-02-001, D-03-016, y ratificada por la Certificación Núm. 042, emitida el 27 de abril de 2004, y según acordado durante el pasado Convenio, conforme la misma pudiese quedar enmendada por la propia Comisión en procedimientos posteriores o por mutuo acuerdo entre la Junta y la Unión, según lo especificado en la ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada conocida como Ley de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público. En caso de la creación de nuevos puestos si las partes no llegaran a un acuerdo sobre su inclusión, lo someterán a la Comisión para su final determinación.

ARTÍCULO 5

TALLER UNIONADO Y DESCUENTO DE CUOTAS

- Sección 1:** La Junta se compromete a reconocer la afiliación a la Unión de cada empleado cuyo puesto forme parte de la Unidad Apropriada determinada por la Comisión o por acuerdo entre las partes, exceptuando solamente a aquellos empleados que ejerciten su derecho a la no afiliación.
- Sección 2:** La Junta descontará la cuota correspondiente, según sea certificada por el Secretario – Tesorero de la Unión, a todo empleado que labore en la Junta ostentando un puesto regular en la Unidad Apropriada, así como a los que la Junta emplee en el futuro, de acuerdo a la Constitución, reglamentos y a las disposiciones de la Ley 45, *supra*. La Junta descontará a todo trabajador desafiado una cantidad igual al cincuenta (50%) por ciento de las cuotas establecidas por la Unión.
- Sección 3:** La Junta, remitirá al Secretario-Tesorero de la Unión, por medio de cheque pagadero a nombre de la Unión, o por transferencia electrónica bancaria las cantidades descontadas por concepto de cuotas. La cuota se remitirá mensualmente y no más tarde de diez (10) días laborales de haber finalizado el mes correspondiente del descuento.
- Sección 4:** El pago vendrá acompañado de un listado de empleados con sus respectivas aportaciones de cuotas. El formato del listado va a ser preparado por la Unión. La Junta corregirá cualquier error por omisiones o cualquier error que afecte el descuento y lo resolverá a la brevedad posible. Si a un empleado no le es descontada la cuota correspondiente la Junta explicará la razón en dicha lista.
- Sección 5:** La condición de afiliado a la Unión la determinará ésta, sobre la base de su Constitución y Reglamento, en armonía con la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada. El Secretario-Tesorero de la Unión le informará y certificará a la Junta cualquier cambio en las cantidades de aportación a las cuotas de la Unión. La Junta hará los ajustes necesarios en el descuento de cuotas de los empleados no más tarde de un mes de haber recibido la certificación de parte de la Unión.
- Sección 6:** La Junta notificará por escrito a la Unión dentro de diez (10) días laborales siguientes a la fecha de su nombramiento o empleo, el nombre, el puesto, el salario, la fecha de nombramiento, el lugar de trabajo y la fecha estimada de vencimiento de período probatorio del empleado regular nuevo nombrado para ocupar un puesto comprendido en la Unidad Apropriada definida en este Convenio. La Junta someterá además, la lista de puestos regulares cubiertos y vacantes de la Unidad Apropriada cada doce (12) meses a partir de entrar en vigor este Convenio.

- Sección 7:** Este Artículo del Convenio se acuerda al amparo del Artículo 3 Inciso (ee) y del Artículo 5.1 de la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, los cuales definen y establecen la facultad de negociar cláusulas de “Taller Unionado”.
- Sección 8:** Las partes contratantes acuerdan que cuando un empleado de la Junta pasa a ocupar un puesto dentro de la Unidad Apropiada, la Junta vendrá obligada a deducir la cuota correspondiente de la Unión conforme a lo dispuesto en la Sección 3 de este Artículo. En caso de que un empleado que ocupe un puesto dentro de la Unidad Apropiada pase a ocupar otro puesto que esté excluido de la misma, la Junta vendrá obligada a continuar con los descuentos de cuota correspondientes hasta la fecha que se oficialice el nombramiento y notificará por escrito a la Unión en un período de diez (10) días laborables dicha exclusión.
- Sección 9:** La Junta, reconoce según dispone la Ley 45, supra, que el taller unionado significa una cláusula que requiere que el empleado tiene que ingresar a la Unión dentro del período de treinta días de haber comenzado a trabajar para la Junta como requisito indispensable para retener su empleo.

ARTÍCULO 6

DECLARACIÓN DE PRINCIPIO DE MÉRITO Y NO DISCRIMINACIÓN

Todos los empleados de la Unidad Apropiaada deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, género o identidad de sexo, estado de embarazo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen o condición social, estatus civil, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni por ideas o afiliación política o religiosa o por ser víctima de violencia doméstica o acecho, sin que esto se entienda que en el pasado haya consentido o permitido dicha conducta. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad.

ARTICULO 7

DERECHOS ADQUIRIDOS

Todo derecho, concesión o beneficio, concedidos por ley, reglamento o política administrativa que a la firma de este Convenio Colectivo esté disfrutando cualquier empleado, individual o colectivamente que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio, no le será menoscabado a dicho empleado o grupo de empleados, siempre y cuando este derecho, concesión o beneficio conste por escrito y esté suscrito en documentos oficiales de la Junta. Ningún derecho o prerrogativa de la Junta podrá alterar bajo ningún concepto ni menoscabar lo negociado en este Convenio, beneficios adquiridos por leyes, decretos, reglamentos o políticas administrativas.

ARTICULO 8

TABLÓN DE EDICTOS

- Sección 1:** Las partes acuerdan que la Unión continuará utilizando los tres (3) tablonos de edictos en las áreas en que actualmente existen. De surgir nuevas localidades de trabajo, la Junta proveerá un tablón de edicto por cada área.
- Sección 2:** La Unión podrá colocar y remover en sus tablonos de edictos anuncios relacionados con el presente Convenio Colectivo, actividades de la Unión recreativas y/o sociales, avisos de elecciones, nombramientos y resultados de elecciones de la Unión, avisos de procesos de arbitraje y legales incluyendo sus resultados y otros avisos y anuncios oficiales de la Unión. El Vice-Presidente de la Unión o quien este designe por escrito con copia al Director Ejecutivo, será responsable del contenido de la información y su colocación en sus tablonos de edictos.
- Sección 3:** Las comunicaciones o avisos no podrán ir en detrimento del buen nombre e imagen de la Junta ni ser contrario al ambiente de armonía que debe regir las relaciones del ámbito obrero-patronal. Tampoco podrán ser difamatorias, calumniosas o discriminatorias. Lo anteriormente indicado no se entenderá como una limitación al derecho a la libre expresión.
- Sección 4:** De algunas de las partes percatarse de algún documento anónimo dentro de los tablonos de edictos, se le notificará al encargado de estos para que lo remueva a la mayor brevedad posible, sin que esto se entienda que se renuncia a la imposición de medidas disciplinarias de ser este el caso, garantizando que se lleve el debido proceso, incluyendo el Procedimiento para la Resolución de Quejas Agravio y Arbitraje contenido en ese Convenio.
- Sección 5:** Las partes acuerdan que la Unión podrá enviar avisos y comunicación como las mencionadas en este artículo mediante el servicio de correo electrónico de la Junta.

ARTÍCULO 9

NECESIDAD DEL SERVICIO

El término necesidad del servicio, se refiere a las determinaciones administrativas excepcionales consistentes en emergencias nacionales tales como: huracanes, fuegos extraordinarios, terremotos, falta de personal por ausentismo o enfermedad o por eventos nacionales que puedan afectar la seguridad, emergencias inminentes e inesperadas. Este Artículo será de aplicación en todo caso que se utilice la frase “necesidad del servicio”.

ARTICULO 10

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCION DE QUEJAS Y AGRAVIOS Y PROCEDIMIENTO PARA ARBITRAJE

Sección 1: Definición:

Una queja es cualquier controversia, disputa, queja, querella o reclamación, de la Unión, un miembro o cualquier otro empleado afectado, que alegue la interpretación, aplicación, definición o violación, en cualquier forma, de cualquier cláusula de este Convenio Colectivo o de cualquiera otra disposición o de un derecho de los (as) empleados (as) contenida en las Leyes del Estado Libre Asociado, Leyes Federales aplicables, Reglamentos Internos, Cartas Circulares, Órdenes Ejecutivas, Memorandos de la Junta o cualquier otras que afecten los términos de este Convenio Colectivo.

Toda controversia, reclamación, queja o querella de un miembro o grupo de miembros que alegue ha sido disciplinado sin justa causa por la Junta.

Toda querella o queja que la Junta tenga con relación a la interpretación de este Convenio.

Sección 2: Las partes se esforzarán en solucionar, prontamente cualquier agravio o querella al nivel jerárquico más bajo de la organización donde ocurrió la controversia. Las partes reconocen que el procedimiento de Quejas, Querellas y Agravios es de importancia medular para el Convenio Colectivo por lo tanto, se comprometen y se obligan a no asumir actitudes, comportamientos, conductas o prácticas que puedan obstaculizar el logro de las disposiciones bajo este Artículo. También se comprometen y se obligan para colaborar mutuamente en agilizar y facilitar las gestiones de los (as) Delegados (as) de querellas.

Sección 3: Contenido de las Querellas

Las querellas contendrán, como mínimo la siguiente información:

1. Nombre del (de la) empleado (a) o de los Querellantes.
2. Información Personal del Empleado (teléfono y dirección postal)
3. Clasificación (es) del (de los) Puesto (s)
4. Departamento y/o lugar de trabajo de los (as) querellantes involucrados
5. Fecha, hora, hechos y fundamentos que provocaron el agravio o controversia.
6. El remedio solicitado por las partes o por la Unión.
7. Disposición (es) del Convenio, Leyes del Estado Libre Asociado, Leyes Federales aplicables, Reglamentos, Cartas Circulares, Órdenes Ejecutivas, Ordenes Administrativas o cualquiera otras alegadamente violentada (s).
8. Fecha de entrega de la querella.

Sección 4: Durante la vigencia del Convenio Colectivo, las partes se comprometen en someter cualquier querella que surja mediante el Procedimiento de Quejas y

Agravios con el propósito de atender y resolver las disputas o controversias alegadas entre las partes.

Sección 5: Toda Queja se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos.

Primer Paso (Paso 1)

- A. La Unión o cualquier otro empleado afectado, que se considere perjudicado (a) por alguna acción de la Junta, deberá presentar su queja por escrito, al (a la) Director (a) Inmediato (a) del (de la) querellante dentro de un término no mayor de quince (15) días calendarios siguientes a la fecha de la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio o queja. O de la fecha en la que el empleado haya entrado en conocimiento de cualquier violación de las Leyes del Estado Libre Asociado, Leyes Federales aplicables, Reglamentos Internos, Cartas Circulares, Órdenes Ejecutivas, Memorandos de la Junta o cualquier violación al Convenio Colectivo.
- B. El (La) Director (a) Inmediato (a) del (de la) querellante deberá reunirse con el (la) Delegado (a) y con el (la) querellante para dialogar sobre la queja dentro de los próximos diez (10) días calendario de recibida la querella. Dentro de los próximos cinco (5) días de realizada la reunión, las partes suscribirán una certificación sobre el resultado de la reunión con copia a la Unión y a la Oficina de Recursos Humanos. En caso de ausencia de contestación, o en caso de contestación insatisfactoria, las partes individual o conjuntamente suscribirán una certificación o carta (dependiendo del caso) del resultado de la reunión con copia a la Unión y la Oficina de Recursos Humanos y someterán el caso al segundo paso.
- C. Si agotado el término de treinta (30) días de firmados los acuerdos que rigen el caso no se evidencia cumplimiento de dichos acuerdos, ello será suficiente para dejarlos sin efecto y someter el caso al próximo paso, Paso 2.
- D. El (La) Director (a) Inmediato (a) del (de la) querellante y el (la) Delegado (a) estarán debidamente autorizados para resolver cualquier controversia al amparo de este Artículo que se tramite en el paso 1.

Segundo Paso (Paso 2): Apelación ante el (la) Director (a) de Recursos Humanos

- A. En caso de que el (la) Director (a) Inmediato (a) del (de la) querellante no conteste dicha queja, agravio o reclamación, o si habiendo contestado, a juicio del (de la) Delegado (a) de la Unión, dicha contestación o posición no fuera satisfactoria, el (la) Delegado u Oficial de la Unión (a) radicará, por escrito, su queja ante el (la) Director (a) de Recursos Humanos, dentro del término de diez (10)

días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haber recibido la contestación del Primer Paso.

- B. El (la) Director (a) de Recursos Humanos, tendrá veinte (20) días laborables para reunirse con los representantes de la Unión y resolver la querella. De las partes llegar a un acuerdo, pondrán por escrito el mismo y este será el final del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, dicho acuerdo será precedente solo para dicho caso, a no ser que las partes dispongan lo contrario. De no llegar a ningún acuerdo, el Director de Recursos Humanos tendrá que notificarlo dentro del mismo período de veinte (20) días laborables.
- C. Si agotado el término de treinta (30) días a la firma de los acuerdos que rigen el caso no se evidencia cumplimiento alguno de dichos acuerdos, será razón suficiente para dejar sin efecto los acuerdos y someter el mismo al procedimiento de arbitraje.

Sección 8: Tercer Paso (Paso 3) Arbitraje

- A. De no llegar a un acuerdo satisfactorio entre, la Unión y el (la) Director (a) de Recursos Humanos, las partes individualmente o conjuntamente por medio de sus representantes, podrán proceder a radicar por escrito una querella ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, dentro de los quince (15) días laborables siguientes después de vencerse el término de llegar a acuerdos en Paso 2 o de la decisión de Recursos Humanos, según sea el caso.
- B. La parte que radique la querella ante La Comisión, tendrá la obligación de notificarlo a la otra parte, con copia de dicha querella, dentro de un período de dos (2) días laborales.
- C. El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes.
- D. Las controversias serán sometidas al Árbitro mediante un Acuerdo de Sumisión. De las partes no llegar a un Acuerdo de Sumisión, someterán por separado sus respectivos Proyectos de Sumisión, para que sea el Arbitro quien redacte la controversia a ser resuelta al amparo del Artículo VII, Sección 711 (B) del Reglamento de la Comisión.
- E. El Árbitro celebrará las vistas que considere necesarias para recibir toda clase de prueba que estime pertinente, a menos que las partes por común acuerdo estipulen ante el Arbitro o mediante Proyecto de Estipulación, los hechos de la controversia que entienden deben ser resueltas. En la vista de arbitraje las partes tendrán derecho a ser escuchadas, de interrogar y contra interrogar testigos y de presentar

toda la evidencia oral y escrita que consideren pertinente al caso, en apoyo de sus respectivas contenciones. De igual forma, tendrán derecho a comparecer con sus respectivos representantes. El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los (as) representantes de las partes, conforme a lo dispuesto a las secciones precedentes.

- F. Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión. El Laudo de Arbitraje, que el Árbitro emita será final y firme, obligatorio para ambas partes y se emitirá conforme a derecho. Nada de lo aquí dispuesto facultará al Árbitro para alterar, modificar, añadir, cambiar o suprimir lo dispuesto en este Convenio Colectivo.
- G. Aquellos (as) empleados (as) que funjan como querellantes y el delegado o delegados que hayan manejado el caso, exceptuando aquellos (as) que se encuentren suspendidos (as) o destituidos (as), deberán presentar la certificación que emite la Comisión donde establece la comparecencia de éstos, con el fin de no descontarle este tiempo de ninguna licencia.
- H. El tiempo de la jornada regular utilizado por el (la) Delegado (a) en la comparecencia a la vista de arbitraje será con paga y no se descontará la licencia de clase alguna.
- I. La Unión notificará a la Junta con tiempo suficiente, la comparecencia de éstos (as) para que los (as) supervisores (as) puedan hacer los arreglos pertinentes, de manera que no se afecten las labores diarias.
- J. A los fines de este Artículo se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando éstos sean feriados, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último.
- K. El árbitro tendrá amplia latitud para establecer el remedio que entienda pertinente en cualquier caso.

Sección 9: Arbitraje Acelerado

En los casos de medias disciplinarias a nivel de Director (a) Ejecutivo (a), como reprimendas escritas, suspensión de empleo y sueldo, suspensión sumaria, destitución, separación de empleo, despidos y el incumplimiento de los acuerdos en los pasos precedentes, las partes se someterán al procedimiento de “arbitraje acelerado”. En este sentido “arbitraje acelerado” significará que se omitirá el

primer y segundo paso procesal ante la Junta, acudiendo directamente a la Comisión. Para propósitos de esta sección solamente, la Unión radicará el caso dentro de los siguientes treinta (30) días laborales a partir de la fecha en la cual el empleado fue disciplinado a nivel del Director (a) Ejecutivo (a).

Sección 10: Una vez se radique un caso al procedimiento antes dispuesto, la Junta no podrá transar ni estipular ningún caso con el empleado individualmente. La Junta tiene que discutir el mismo con la Unión o su representante.

ARTÍCULO 11

PROCESOS DISCIPLINARIOS

- Sección 1:** La Junta y la Unión acuerdan que se incorporará a este Convenio Colectivo la norma de aplicar medidas correctivas progresivas de acuerdo a lo establecido en el Manual de Normas de Conductas y Medidas Correctivas para los Empleados de la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1, según enmendado, y las leyes y reglamentos cónsonos con el mismo. La Junta entiende que un proceso de disciplina correctiva progresiva es el mecanismo más efectivo para lidiar con los problemas disciplinarios, de conducta y de productividad de cada empleado de la Unidad Apropriada.
- Sección 2:** La Junta podrá tomar medidas disciplinarias de carácter sumario cuando el empleado incurra en una que sea conducta grave y que afecte la imagen, seguridad, honestidad y/o el normal funcionamiento de esta.
- Sección 3:** Durante la investigación de alguna queja, agravio o querrella que pueda acarrear medidas correctivas o acciones disciplinarias, tanto la Junta como la Unión se abstendrán de restringir, coartar o limitar los derechos y beneficios de los empleados garantizados en este Convenio Colectivo.
- Sección 4:** En los casos que puedan conllevar acciones disciplinarias, deberán formularse cargos específicos por escrito, exceptuando las amonestaciones verbales, se deberá incluir las disposiciones alegadamente infligidas, fecha, lugares y la sanción que pretende imponer. Los mismos se deben notificar al empleado. Esta notificación se hará a tenor con la reglamentación vigente y será cónsona con lo dispuesto en el Artículo sobre Procedimiento para la Resolución de Quejas, Agravio y Arbitraje contenido en este Convenio.
- Sección 5:** En todos los proceso de vistas informales, se les garantizara a los empleados todos los requisitos del debido proceso de ley, reconocidos en la jurisprudencia, dejando en manos del Oficial Examinador las determinaciones en cuanto al orden y peso de la prueba.
- Sección 6:** En todos los procesos de vistas informales no aplicarán de forma estricta las reglas de evidencia, pero el Oficial Examinador podrá utilizar con el propósito de mantener un orden para que no se derroten los propósitos de la justicia.
- Sección 7:** La Junta apercibirá al empleado de su derecho a estar representado por un representante, delegado u oficial de la Unión en cualquier reunión investigativa conducente a una medida disciplinaria en su contra o vista informal antes de que comience la misma. Cuando el supervisor inmediato quiera reunirse con un empleado para una investigación que conlleve posibles acciones disciplinarias contra este, el empleado tendrá derecho a estar representado por un Delegado de la Unión, si así éste lo solicita. La Junta le entregará una hoja de relevo al

empleado que desee no estar representado por la Unión para que éste lo firme como constancia de su solicitud. La presencia del delegado se coordinará de forma que no se afecte las operaciones de la Junta.

Sección 8: La Junta disciplinará a cualquier empleado dentro de un período de treinta (30) días calendario a partir de la fecha en que la Junta entró en conocimiento de los hechos. En el caso de un despido o una suspensión, la Junta notificará la intención de aplicación de dicha medida en el mismo término antes mencionado.

Sección 9: En cualquier reunión donde cualquier representante de la Junta va a disciplinar a un empleado de la unidad apropiada deberá estar presente un delegado de la Unión si el empleado así lo solicita.

Sección 10: En los casos donde la intención de sanción disciplinaria sea una suspensión de empleo y sueldo, suspensión sumaria o destitución se le concederá al querellado una vista administrativa a tenor con el derecho vigente que cumpla con todo el debido proceso de ley, incluyendo el poder de revisar la evidencia y poder presentar prueba testifical y documental en su defensa.

Sección 11: Ninguna política, procedimiento, reglamento, manual, carta normativa, carta circular, resolución ni ningún otro documento de la Junta podrá incorporar un procedimiento disciplinario por asistencia donde se penalice a empleados por ausentarse de sus labores si dichas ausencias estén debidamente justificadas y cobijadas bajo cualquier licencia de este Convenio Colectivo, disponiéndose que la determinación de si el empleado efectivamente está cubierto o no bajo una de las licencias provistas por este Convenio, le corresponderá en primer instancia a la Junta. Ello sin perjuicio del derecho de la Unión a impugnar esta determinación bajo el proceso de Quejas, Agravio y Arbitraje.

Sección 12: La Junta no despedirá ni disciplinará sin justa causa.

ARTÍCULO 12

ÁREA ESTACIONAMIENTO PARA EMPLEADOS

- Sección 1:** La Junta proveerá áreas de estacionamiento para los empleados de acuerdo a la disponibilidad de los mismos bajo los parámetros vigentes en ese momento. No obstante, de surgir inconvenientes con la capacidad de espacios disponibles o actividades especiales, el Comité de Salud y Seguridad en conjunto con el (la) Director(a) Ejecutivo(o) o su representante prepararán la logística para aliviar y/o solucionar los mismos.
- Sección 2:** De surgir algún caso de empleadas en estado de embarazo, se le reservará un espacio en el área del primer nivel del estacionamiento.
- Sección 3:** La Junta coordinará para que el policía estatal de turno dé rondas preventivas por el área del estacionamiento. Esta gestión complementará la vigilancia por las cámaras de seguridad existentes en el área de estacionamiento. La Junta coordinará con la policía para que este proceso se lleve a cabo.

ARTÍCULO 13

SALUD Y SEGURIDAD

- Sección 1:** La Junta tomará las medidas de seguridad necesarias e indispensables para la prevención de accidentes además de la salud y seguridad del personal.
- Sección 2:** De determinarse que algún puesto en particular requiere un equipo de seguridad y protección personal particular, la Junta le proveerá dicho equipo antes de realizar cualquier labor de riesgo.
- Sección 3:** La Junta proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por ley o reglamentación vigente que son necesarias para que los empleados cubiertos por este convenio, puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.
- Sección 4:** Ni la Junta, ni sus representantes, le requerirán a algún empleado cubierto por este convenio a que realice labores sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales necesarios para realizar su labor o prestar los servicios.
- Sección 5:** La Junta y la Unión se comprometen a velar por el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos, tanto federales como locales, relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo aplicables a la Junta, con el fin de establecer condiciones seguras para proteger a los empleados contra accidentes del trabajo.
- Sección 6:** Todo empleado que sufriera un accidente en el trabajo o detecte alguna situación que ponga en riesgo la salud y la seguridad del personal, notificará a su supervisor inmediato la misma. La notificación también podrá ser realizada por su representante sindical.
- Sección 7:** Los supervisores tendrán la obligación de informar al Encargado de Seguridad, cualquier anomalía que surja en las facilidades físicas, o le sea notificada por un empleado, que ponga en riesgo la salud y seguridad del personal. La Junta hará todo lo que sea necesario para corregir el asunto a la mayor brevedad posible.
- Sección 8:** A ningún empleado de la Unidad Apropriadada se le requerirá por la Junta que trabaje en algún lugar que corra peligro inminente de muerte o de daño severo para su salud o seguridad personal.
- Sección 9:** La Junta proveerá lo siguiente:
- a. *Extintores de Incendios:* Deberá haber suficientes extintores de incendios ubicados en lugares apropiados y accesibles, debidamente rotulados con

instrucciones para su uso, de acuerdo a los requerimientos del departamento de Bomberos de Puerto Rico.

- b. **Acondicionadores de Aire, Agua y Luz:** Si los servicios básicos antes mencionados no se encuentran disponibles por un periodo de tres (3) horas consecutivas, el empleado será excusado y sin cargos a ninguna licencia, pagándosele así la jornada completa. Cuando la necesidad del servicio requiera que el personal especializado permanezca en las facilidades, se le compensará a tiempo extraordinario a partir de la tercera hora luego de interrumpido los servicios básicos. Cuando por razones de desperfectos en el sistema de aire acondicionado, la cisterna de agua y la planta eléctrica que tengan una duración de más de dos días afecten las condiciones de trabajo, pero no se puedan interrumpir los servicios, la Junta implantará en un periodo de veinticuatro (24) horas un plan de acción para trabajar escalonadamente, el cual debe al menos incluir, abanicos listos para usarse, agua embotellada, proveer tiempo para que los empleados de la unidad afectada salgan a ventilarse por un período de quince (15) minutos por cada hora de trabajo, entre otros. Luego de esto regresará al servicio. En el caso de que se interrumpa el servicio de agua potable la Junta realizará las gestiones para proveer agua embotellada para todos los empleados.
- c. **Planta Física:** Cuando por razones de desperfectos en la planta o por cualquier otra razón ajena al empleado se interrumpa el servicio, dicho tiempo se considerará como trabajado con paga. No obstante, el empleado deberá seguir las instrucciones de su supervisor en cuanto a permanecer en el área que se le asigne hasta que se reinicie el servicio o se tome alguna decisión en la situación.
- d. **Sillas Ergonómicas:** La Junta proveerá sillas ergonómicas para aquellos empleados a quienes se les ha sido recomendado por una condición certificada por un médico especialista, de la C.F.S.E o de Rehabilitación Vocacional.
- e. **Máscaras y/o Guantes Desechables:** Se deberá suplir de máscaras y/o guantes desechables a todo empleado que tenga que trabajar con líquidos tóxicos, detergentes, químicos, pintura o cualquier otro material que se considere dañino a la salud. Se deberá suplir además fajas ortopédicas a aquellos empleados que por la naturaleza de sus funciones tengan que realizar esfuerzos que puedan ocasionar lesiones a la espalda baja. Los empleados se comprometen a usar los mismos propiamente.
- f. **Vacunas:** La Junta coordinará con el Departamento de Salud la vacunación de los empleados según sea necesario y las mismas estén disponibles.
- g. **Botiquín de Primeros Auxilios:** Habrá al menos tres (3) botiquines de primeros auxilios ubicados de la siguiente manera: uno en el primer nivel, otro en el segundo nivel de la Junta y otro en el “back-up PSAP”. De surgir otro CRL externo, el mismo será provisto con un botiquín de primeros auxilios. Estos siempre estarán disponibles. Los mismos tendrán al menos, curitas, alcohol 70% propílico, gasas, esparadrapos, agua

oxigenada, anticoagulante en aerosol, betadyne, pastillas para el dolor que no contengan aspirina y medicamentos para la diarrea y dolor cólico. Además deberán tener un estetoscopio, un esfinomanómetro (equipo para medir presión sanguínea) y un medidor de azúcar en la sangre como prevención a cualquier eventualidad.)

h. La Junta proveerá purificadores de aire en el PSAP.

Sección 10: La Junta tomará las medidas necesarias de forma diligente para corregir los problemas con el aire acondicionado. En este proceso se escucharán las recomendaciones del Comité de Salud y Seguridad.

Sección 11: La Junta les dará mantenimiento continuo a todo equipo de trabajo y conductos de aire. Se instalarán purificadores de aire tanto en las unidades de aire centrales como las individuales.

Sección 12: La Junta gestionará que los empleados de la unidad Apropiaada reciban adiestramientos en *Resucitación Cardiopulmonar* (CPR), CERT, terremotos y tsunami. En cada centro de trabajo habrá una persona capacitada y certificada para brindar primeros auxilios y resucitación cardiovascular a (CPR), además la Junta proveerá un desfibrilador portátil

Sección 13: La Junta proveerá adiestramientos de Salud y Seguridad en el empleo a los empleados de la Unidad Apropiaada.

Sección 14: La Junta proveerá a cada empleado de la Unidad Apropiaada un plan de desalojo, plan de contingencia y reglamento para uso de cámara de seguridad. Cualquier dispositivo de seguridad que fuere instalado por la Junta tendrá un uso dedicado exclusivamente a asunto de seguridad de las facilidades y no podrá ser utilizado de forma alguna para afectar derechos de los empleados. La información obtenida por las cámaras de seguridad, no deberá usarse como un método para vigilar la conducta de los empleados que no esté relacionada con propósitos de seguridad del personal y la propiedad de la Junta. La información recopilada por las cámaras tampoco debe ser usada como base para tomar algún tipo de represalia contra los empleados de la unidad apropiada por conducta captada que no esté relacionada con las razones de seguridad del personal y la propiedad de la Junta.

Sección 15: Se constituirá un comité de salud y seguridad en el trabajo compuesto por dos (2) representantes de la unión y dos (2) representantes de la Junta (cada integrante será nombrado por la Unión y la Junta respectivamente). Ningún miembro de la unidad apropiada podrá representar a la Junta en este Comité de Salud y Seguridad. El Comité se reunirá una vez cada cuatro (4) meses o en situaciones de emergencia dentro de las oficinas de la Junta con el propósito de discutir aquellos asuntos que las partes presenten y evaluar posibles alternativas o recomendaciones para atender las situaciones inmediatamente e iniciar las gestiones pertinentes para las que requiera más tiempo. El comité levantará actas de sus reuniones y de los asuntos llevados ante su consideración. Copia de las

actas de las sugerencias del comité serán enviadas al Director de Recursos Humanos para su consideración. Se le notificara a los(as) empleados(as) afectados las gestiones correspondientes. Se coordinará con el delegado(as) toda acción que pueda afectar a los empleados. El comité llevará un registro escrito y enumerado de los asuntos recibidos por este.

ARTÍCULO 14

ANTIGÜEDAD Y SUPER ANTIGÜEDAD

- Sección 1:** Definición de antigüedad:
- A. Para propósitos de cesantía únicamente: La antigüedad será definida como todo período de trabajo anterior acumulado por el empleado de la Unidad Apropiaada siempre y cuando haya prestado servicios desde su fecha de ingreso en el Gobierno del Estado libre Asociado de Puerto Rico y sus instrumentalidades.
 - B. Para todos los demás propósitos (ascensos, adjudicación de nuevos puestos, asignación de turnos, reempleos, reasignación de funciones, entre otros): La antigüedad será definida como todo período de trabajo anterior acumulado por el empleado de la Unidad Apropiaada siempre y cuando haya prestado servicios desde su fecha de ingreso en la Junta de Gobierno de Servicio 9-1-1
- Sección 2:** La Junta reconoce, como uno de los criterios, el derecho de antigüedad a los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo, a los fines de ascensos, adjudicación de nuevos puestos, cesantías, asignación de turnos, reempleos y reasignación de funciones, según se dispone en este Convenio Colectivo.
- Sección 3:** La antigüedad no se afectará ni será interrumpida en manera alguna cuando el empleado está en licencia autorizada con o sin sueldo, o si ha sido cesanteado y no han transcurrido más de tres (3) años desde su cesantía.
- Sección 4:** Una vez cada doce (12) meses la Junta preparará y revisará la lista de antigüedad por clasificación. La Junta suministrará a la Unión copia de las mismas en o antes del 1 de febrero de cada año. En caso de que este día sea en fin de semana, el documento deberá entregarse el próximo día laborable.
- Sección 5:** La antigüedad será un criterio de selección cuando surja un puesto nuevo o vacante y dos (2) o más empleado de la Unidad Apropiaada cumplan con los requisitos del mismo y hayan solicitado ocuparlo.
- Sección 6:** En caso de cesantías, los delegados y oficiales serán los últimos en ser considerados para este propósito.
- Sección 7:** Si más de un empleado tiene la misma fecha de antigüedad, se utilizaran los últimos cuatro (4) números de su seguro social para establecer el rango. El empleado que tenga el número más bajo, será considerado el más antiguo.
- Sección 8:** Una vez completado el periodo probatorio se convertirá en empelado regular y su antigüedad será retroactiva al día en que comenzó a trabajar en la Junta. En el

caso de empleados que hayan realizados funciones con nombramiento irregular y/o transitorio, este tiempo trabajado será considerado para determinar su antigüedad según definida en la Sección 1 de este Artículo.

Sección 9: En aquellos caso en que el empleado de la Unidad Apropriada no haya trabajado en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sus instrumentalidades antes de que el Gobierno comenzara a administrar el Sistema de Emergencias 9-1-1, el tiempo para comenzar a determinar la antigüedad será calculado a partir de la fecha en que el empleado comenzó a laborar en la Junta de Gobierno del Sistema 9-1-1, entiéndase el año 1997.

Sección 10: Un empleado que sea promovido a un puesto gerencial y/o fuera de la Unidad Apropriada podrá regresar a la misma en un término de ciento ochenta (180) días calendarios sin perder su antigüedad. Los empleados en puestos de confianza con derecho a reinstalación a sus puestos no perderán ninguno de los derechos adquiridos bajo este Convenio, incluyendo la antigüedad.

Sección 11: Ninguna licencia concedida por la Junta a un empleado por razón de haber sido electo o designado oficial o empleado de la unión tendrá el efecto de interrumpir la antigüedad.

ARTICULO 15

PERIODO PROBATORIO

- Sección 1:** Todo aspirante a ocupar cualquier puesto regular deberá haber aprobado el periodo probatorio establecido legal y/o reglamentariamente excepto cuando tanto la Junta como la Unión acepten extenderlo en algún caso particular especial.
- Sección 2:** Serán empleados regulares aquellos que cumplan con todos los requisitos del puesto y aprueben su periodo probatorio satisfactoriamente.
- Sección 3:** Cualquier miembro de la Unidad apropiada que en ascenso o cambio de clase de puesto no apruebe el periodo probatorio tendrá derecho a ser reintegrado a su puesto anterior y de estar ocupado, a uno igual o similar con el salario y beneficio que recibiría de haber permanecido en el puesto anterior.
- Sección 4:** Los empleados que sean reclasificados por evolución de funciones del puesto no tendrán que pasar por periodo probatorio.
- Sección 5:** De la Junta identificar a un empleado que no esté cumpliendo con los requisitos establecidos para su puesto durante su periodo probatorio, ésta le notificará a la Unión de la situación con no menos de diez (10) días laborables previo al vencimiento del periodo probatorio de dicho empleado.
- Sección 6:** Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez, el mismo deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el periodo probatorio. La extensión del periodo probatorio fijado por la Junta será el establecido legal o reglamentariamente.
- Sección 7:** El contrato básico de periodo probatorio deberá de hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para la Junta. Todo contrato de periodo probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios será ilegal y nulo.

ARTÍCULO 16

PUBLICACION Y ADJUDICACION

- Sección 1:** La Junta fijará los requisitos y deberes de cada puesto de la Unidad Apropriada, conforme a sus necesidades, notificando los deberes a los incumbentes de las mismas, a la brevedad posible, de estar ocupadas.
- Sección 2:** Todas las convocatorias a puestos regulares que necesite ocupar la Junta serán publicadas internamente por un periodo de diez (10) días laborables, con anterioridad a la radicación de las solicitudes. Las publicaciones serán colocadas en los tabloneros de edictos tanto de la Junta como de la Unión y éstas deberán incluir el título, escala salarial, requisitos y deberes que describan adecuadamente las vacantes y oficina o dependencia a la que pertenecerá el puesto. Se le permitirá al empleado de la Unidad Apropriada sacarle copia de la totalidad o de las partes de interés. Esto le dará la oportunidad a todo empleado de la Unidad Apropriada a solicitar y competir por el puesto abierto o creado. La Junta considerará a todos los candidatos que cumplan con los mismos requisitos establecidos en la convocatoria y se le adjudiquen las bonificaciones aplicables por ley o por este convenio. Todo miembro de la Unidad Apropriada se le concederá un crédito de cinco (5) puntos para la adjudicación del puesto.
- Sección 3:** Cuando un empleado unionado esté certificado dentro del registro de elegibles, éste será seleccionado por la Junta para el puesto en cuestión, sujeto al principio de mérito.
- Sección 4:** De dos o más candidatos de la Unidad Apropriada cumplir con los mismos requisitos, se tomara en cuenta la antigüedad. De ambos empleados estar certificados en el registro de elegibles para el puesto vacante, será seleccionado el más antiguo.
- Sección 5:** Cualquier acción de personal de los miembros de la unidad apropiada se le notificará a la Unión, 20 días antes de su implementación. Dicha notificación incluirá los nombres, títulos, la nueva escala salarial del empleado y la acción en cuestión.
- Sección 6:** Cuando se determine por el patrono la creación de un puesto, se entregará a la Unión copia de la hoja de deberes indicando requisitos de preparación, experiencia y certificación de sueldo no más tarde de diez (10) días laborables después de la creación del mismo para evaluar y llegar a un acuerdo en conjunto con la Junta si el puesto pertenecerá a la Unidad Apropriada o no. De las partes no llegar a un acuerdo, pasará juicio la Comisión Apelativa del Servicio Público.

ARTICULO 17

ASCENSOS

Los (as) empleados (as) de esta Unidad podrán ser ascendidos (as), según las disposiciones del Reglamento de Personal para los (as) Empleados (as) de Carrera de la Junta:

Sección 1. Objetivo de los Ascensos

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

Sección 2. Normas sobre Ascenso

Con el fin de establecer sistemas que hagan viable el ascenso de los (as) empleados (as) de carrera, regirán las siguientes normas:

- a) El plan de clasificación deberá estructurarse de forma tal que permita la movilidad de los (as) empleados (as) hacia puestos superiores, tanto interagencial como intragencialmente, conforme a los conocimientos y experiencia adquiridos. El plan deberá identificar las líneas lógicas de ascensos entre las distintas clases de puestos.
- b) La Junta determinará las clases de puestos que se requiere se cubran mediante el ascenso de empleados (as). Esta determinación se hará a base de la naturaleza de las funciones de las clases de puestos y a las necesidades particulares de la Junta. Las normas específicas sobre lo establecido anteriormente estarán contenidas en las normas de reclutamiento que se establezcan para cada clase de puesto.
- c) Los ascensos se efectuarán a través de procesos de competencia circunscritos a empleados (as) de carrera con status probatorio o regular. Los empleados (as) también podrán ascender como resultado de haber participado en procesos de libre competencia conjuntamente con candidatos (as) cualificados (as) e interesados (as). En ambos casos, el (la) candidato (a) seleccionado (a) deberá escogerse mediante certificación de lista de elegibles.
- d) Todo (a) empleado (a) ascendido (a) mediante proceso de competencia deberá cumplir con el período probatorio asignado a la clase a la cual

asciende antes de ser nombrado (a) con status regular.

Sección 3 Todo asenso se hará de conformidad al principio de mérito, conforme a la Ley 184 de 3 de marzo de 2004 según enmendada y la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

ARTICULO 18

DESCENSOS

Sección 1: Objetivos para los Descensos

El descenso de un (a) empleado (a) podrá ser motivado por las siguientes razones:

- a) cuando el (la) empleado (a) lo solicite.
- b) cuando se eliminen puestos y no se le pueda reubicar en un puesto similar al que ocupaba
- c) por falta de fondos o de trabajo que haga imprescindible la eliminación del puesto que ocupa el (la) empleado (a) y no se pueda ubicar a éste (a) en un puesto similar al que ocupaba en la Junta o en una Agencia del Estado Libre Asociado y el (la) empleado (a) acepte un puesto de no menor remuneración. Cuando el (la) empleado (a) no acepte el descenso por esta razón, se decretara su Cesantía, advirtiéndole de su derecho a radicar una querrela dentro del término de treinta (30) días, mediante el Procedimiento de Quejas, Querellas y Agravios.
- d) **Nunca se impondrán descensos como medida disciplinaria.**

Sección 2: Normas para los Descensos

Las siguientes normas regirán los descensos:

- a) Los (las) empleados (as) reubicados (as) deberán llenar los requisitos mínimos de la clase de preparación académica y experiencias establecida para el puestos a la cual sean descendidos.
- b) Todo (a) empleado (a) que haya sido sujeto a un descenso descendido deberá recibir notificación escrita con treinta (30) días de antelación, que exprese las razones para el descenso y las condiciones referentes al descenso con respecto al título de la clase, status y sueldo a percibir en el nuevo puesto.
- c) El (la) empleado (a) descendido podrá estar sujeto al período probatorio, conforme al principio de mérito.

ARTICULO 19

TRASLADOS

- Sección 1:** Significa el cambio de un empleado de un puesto a otro en una clase a otro puesto en la misma clase.
- Sección 2:** La Junta podrá trasladar como mecanismo para la ubicación de los empleados en puestos donde deriven la mayor satisfacción de su trabajo o para ubicarlos donde contribuyan con sus esfuerzos a realizar los objetivos de la Junta, más eficientemente.
- Sección 3:** El traslado podrá efectuarse por necesidad del servicio, para beneficio del empleado, a solicitud de éste, siempre y cuando éste reúna los requisitos del puesto; o respondiendo a necesidades del servicio de la Junta o del servicio público en situaciones tales como:
- a. Cuando exista la necesidad de recursos humanos adicionales en una división, sección u oficina para atender funciones nuevas o adicionales, nuevos programas, o para la ampliación de los programas existentes o estén a desarrollarse.
 - b. Cuando se eliminen o consoliden funciones o programas por efectos de alguna reorganización en la Junta y sea necesario reubicar empleado, como alternativas a decretar cesantías.
 - c. Cuando se determine que los servicios de un empleado pueden ser utilizado provechosamente en otra división o sección de la Junta debido a sus conocimientos, experiencia, destrezas o de más calificaciones especiales, y cuando el empleado haya adquirido mayores conocimientos y desarrollado mayores habilidades como consecuencia de adiestramientos o estudios relacionados a las funciones inherente al puesto que está siendo trasladado.
 - d. Cuando sea necesario rotar el personal de la Junta para que se adiestre y/o capacite en otras áreas.
 - e. Cuando el traslado se dé por necesidad de servicio y de la Junta identificar posibles opciones para efectuar el traslado, se le dará la oportunidad al empleado (a) afectado (a) de escoger la plaza en la cual desea ser trasladado.
- Sección 4:** Se podrán efectuar traslados entre secciones, divisiones u oficinas de la Junta, traslados entre la Junta y otros administradores individuales o municipios, sujeto a la reglamentación de dichos administradores individuales o municipios que acepten el traslado.
- Sección 5:** En ningún caso se utilizarán los traslados como medidas disciplinarias ni podrán hacerse arbitraria ni caprichosamente tampoco por razones ilegales.

- Sección 6:** La Junta establecerá los procedimientos necesarios que aseguren la imparcialidad en los traslados que se proponga efectuar y que éstos, entre otras, se lleven a cabo respondiendo a necesidades del servicio, con atención especial a aspectos tales como los que siguen, a los efectos de evitar que la acción del traslado le produzca al empleado (a) problemas sustanciales, entre estos, que no se le provea compensación adecuada:
- a. Naturaleza de las funciones del puesto al cual vaya a ser trasladado el (la) empleado (a);
 - b. Conocimientos, habilidades especiales, destrezas y experiencias que se requieren para el desempeño de las funciones;
 - c. Normas de reclutamiento en vigor para la clase de puesto al cual vaya a ser trasladado el (la) empleado (a);
 - d. Retribución que esté percibiendo el (la) empleado (a) a ser trasladado, disponiéndose que el empleado (a) no podrá reclamar diferencial meramente por ser trasladado en caso de que el puesto sea similar o igual al anterior;
 - e. Otros beneficios contractuales que esté disfrutando el empleado (a) a ser trasladado (a) y
 - f. Las áreas esenciales al principio de mérito.
- Sección 7:** En caso en que un empleado haya solicitado traslado y éste fuera denegado, el mismo le será notificado a éste por escrito en un término no mayor de quince (15) días calendarios.
- Sección 8:** A los efectos de evitar que la acción de un traslado le produzca al empleado problemas sustanciales, la Junta podrá atender factores tales como: naturaleza de las funciones al cual vaya a ser trasladado el empleado, retribución, beneficios marginales, entre otros.
- Sección 9:** En cualquier caso de traslado el empleado deberá reunir los requisitos mínimos de la clase de puesto al cual sea trasladado.
- Sección 10:** Cuando el traslado sea a otra clase de puesto en la Junta, el empleado deberá aprobar el examen correspondiente para la clase, si aplicara, y estará sujeto al periodo probatorio correspondiente. La Junta garantizará que el puesto original será reservado por el tiempo en que el empleado este cumpliendo con su periodo probatorio en la otra clase de puesto. De este no aprobar el periodo probatorio, se incorporara nuevamente a su plaza anterior. Esto no ha de aplicar en caso de traslados por necesidad de servicio.
- Sección 11:** El Director Ejecutivo o su Representante Autorizado informarán, por escrito, al empleado y a la Unión sobre el traslado. La notificación al empleado deberá hacerse con treinta (30) días laborales previos al traslado. Cuando la Unión no esté de acuerdo en la forma en que fue aplicado el traslado podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios dentro del término de quince (15) días laborales a partir de la fecha de notificación al empleado afectado.

Sección 12: En cualquier caso de traslado se garantizará los derechos de los empleados trasladados. Esto es; que ningún empleado de la Unidad Apropriada estará en desventaja con respecto al resto de sus compañeros en cuanto a derechos adquiridos y beneficios de este Convenio.

ARTÍCULO 20

CESANTÍAS

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

- a. **Debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos** - En estos casos, las cesantías se decretan dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación y considerando dentro de cada grupo su antigüedad según definida en este Convenio Colectivo. A los fines de determinar su antigüedad, se considerará todo el servicio prestado en puestos del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sus instrumentalidades. El Director Ejecutivo identificará los programas o unidades de trabajo a afectarse, salvaguardando la prestación de aquellos servicios que resultan esenciales al eficaz funcionamiento del Servicio de Emergencias 9-1-1.
- b. Antes de decretar las cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos, se agotaran todos los recursos al alcance para evitar dichas cesantías con acciones tales como:
 1. Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en departamentos, oficinas o programas en que haya la necesidad de personal.
 2. Readiestramiento del empleado para reubicarlos en otro puesto, cuando esto pueda hacerse razonablemente antes de la fecha límite para decretar las cesantías.
 3. Disfrute de licencias acumuladas.
 4. Licencia sin sueldo hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando la Junta tome la decisión por la insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto. En tales casos, deberá observarse en el orden de prelación previamente establecido en el método de decretar cesantías.
 5. Reducción en la jornada de trabajo.
 6. Descenso de los empleados como último recurso para evitar cesantías.

Sección 2: Cuando se determine que un empleado está física o mentalmente impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable, el Director Ejecutivo podrá requerir someterse a examen médico a empleados cuando exista evidencia de problemas en la ejecución de las tareas o de seguridad o cuando lo requieran otras leyes federales; para determinar aptitud para realizar las funciones de un puesto y cuando se requieran exámenes médicos voluntario como parte de programas de salud. La negativa del empleado a someterse al examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de que está impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Esta acción se notificará al

empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa antes de ir al procedimiento de quejas y agravios.

Sección 3: Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio esté incapacitado por enfermedad o accidente ocupacional, por un período mayor de doce (12) meses, sujeto a una extensión hasta un máximo de seis (6) meses adicionales (de ser así recomendado por los médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y aprobado por el médico ocupacional de la Junta) y no se reporta a trabajar o no solicite alguna otra licencia para la cual sea elegible podrá ser cesanteado. Esta cesantía se hará conforme al Artículo 5-A de la Ley Número 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, “Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo” siguiendo el periodo establecido en esta sección. De esta acción se notificará al empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa ante un oficial examinador.

Sección 4: El Director Ejecutivo notificará por escrito a todo empleado a quien haya de cesantear y a la Unión con no menos de (30) días laborables de antelación a la fecha en que habrá de quedar cesante. Ninguna cesantía de empleados será efectiva a menos que cumpla con el requisito de notificación. En dicha comunicación se informará al empleado sobre los motivos para llevar a cabo dicha acción y su derecho a solicitar vista administrativa ante de ir al procedimiento de quejas y agravios.

Sección 5: La Junta mantendrá un registro actualizado de los empleados cesanteados o relocalizados por no menos de doce (12) meses en orden de antigüedad y le dará prioridad a estos en caso de tener la necesidad de emplear una persona en labores iguales, o en segundo caso similares, a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su cesantía y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición del empleado así desearlo.

ARTICULO 21

REINGRESOS

- Sección 1:** Los (as) empleados (as) regulares que renuncien a sus puestos o sean cesanteados por eliminación de puestos o por incapacidad, al recuperarse de la misma tendrán derecho a que sus nombres se incluyan en el registro de elegibles correspondientes a las clases de puestos que ocupaban con carácter regular u otras similares o su equivalente en otros planes de valoración.
- Sección 2:** Toda persona a quien se le apruebe el reingreso tendrá derecho a figurar en registro por un período máximo de cinco (5) años a partir de la fecha en que oficialmente haya terminado su incapacidad, haya sido cesanteado o haya renunciado.
- Sección 3:** La Junta notificará por escrito al (a la) empleado (a) la acción tomada en el caso de su solicitud de reingreso.
- Sección 4:** Al rechazar una solicitud de reingreso, la Junta deberá informar al (a la) ex-empleado (a), en su notificación, la causa o causas en que fundamenta su acción y el (la) empleado (a) podrá solicitar una reconsideración de la decisión dentro del término de diez (10) días a partir de la fecha de la notificación. Si la decisión es confirmada, el (la) empleado (a) podrá radicar una querella de arbitraje ante la Comisión Apelativa del Servicio Público dentro del término de treinta (30) días a partir de la notificación de la decisión. La Junta reconoce que del (de la) ex-empleado (a) mantener una querella de arbitraje ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, se mantendrá el curso de la misma en el foro pertinente.
- Sección 5:** Todos lo concerniente a reingresos de empleados de la Unidad Apropiaada a la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1 no cubiertos por este Artículo, se llevarán conforme a los parámetros establecidos por la Ley 184, supra y el Reglamento de Personal de la Junta y cualquier decisión en contrario, podrá ser apelable ante un árbitro de la Comisión Apelativa del Servicio Público.
- Sección 6:** Los (las) reingresados (as) deberán someterse al período probatorio correspondiente salvo que el Director Ejecutivo les reconozca estatus regular cuando el reingreso ocurra dentro del término de un (1) año a partir de la separación del servicio.

ARTICULO 22

EXPEDIENTES DE PERSONAL

- Sección 1:** Cada empleado de la Junta tendrá un expediente de personal que reflejará el historial completo de éste, desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta el momento de su separación definitiva o renuncia.
- Sección 2:** El custodio de los referidos expedientes será el Director(a) de Recursos Humanos.
- Sección 3:** Los expedientes individuales de los empleados tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales, solamente cuando lo autorice por escrito el propio empleado.
- Sección 4:** Todo empleado, tendrá derecho a examinar el expediente en presencia del custodio de los mismos o un oficial autorizado por la Oficina de Recursos Humanos. La Junta permitirá la inspección del expediente por el empleado o por la persona que éste designe y autorice por escrito mediante notificación o coordinación previa. Del empleado así solicitarlo, podrá examinar su expediente de personal con la ayuda y asistencia de un delegado de la Unión. En el caso de que el empleado tenga un impedimento que conlleve incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor por el Tribunal o la persona designada por orden del Tribunal.
- Sección 5:** Los empleados podrán obtener copias de los documentos contenidos en sus expedientes. La copia del documento solicitado se le entregará al empleado dentro de un máximo de diez (10) días laborables. De surgir muchas solicitudes, se preparará una lista de turnos que serán evaluadas de acuerdo a la necesidad y al propósito.
- Sección 6:** La Junta les suministrará copia a los empleados de todo documento que sea colocado en su expediente de personal que contenga información relativa a su persona o de cualquier explicación o refutación relativa a cualquier documento. La copia del documento a que se hace referencia en esta sección será suministrada o enviada al empleado desde el momento de su inclusión en su expediente.
- Sección 7:** La Junta no hará referencia en cualquier asunto que envuelva acción disciplinaria contra un empleado que tengan más de doce (12) meses de impuesta sin que haya vuelto a incurrir en problemas disciplinarios. De existir un laudo o sentencia final y firme de un árbitro o tribunal competente que deje sin efecto, anule o elimine una medida disciplinaria, la Junta no hará referencia ni utilizará para ningún propósito dicha medida disciplinaria. El documento permanecerá en el expediente a no ser que un árbitro o Tribunal competente ordene la exclusión de dicha medida disciplinaria del expediente. Este laudo o sentencia será parte integral y formará parte del expediente del empleado. A solicitud del empleado

agraviado o de la Unión, la Junta certificará por escrito que han dado fiel cumplimiento a dicho laudo o sentencia.

Sección 8: El Director de Recursos Humanos será responsable de todas las certificaciones de empleo que se emitan en la Junta.

ARTÍCULO 23

EXPEDIENTES DE INCIDENCIAS OPERACIONALES

- Sección 1:** Cada empleado de la Junta tendrá un expediente de incidencias operacionales que contendrá informe de reuniones con empleado, minutas de amonestaciones orales, copia de amonestaciones escritas, copia de reprimendas escritas, copia de suspensiones de empleo y sueldo, carta de agradecimiento o felicitaciones, informe de incidencias y copia de evaluaciones realizadas y discutidas con los empleados. Este expediente tiene el propósito de agilizar y facilitar la discusión de querellas entre directores de cada oficina y representante de la Unión.
- Sección 2:** El custodio de los expedientes de incidencias operacionales será el Director de cada Oficina o Supervisores Generales en el caso del C.R.L.
- Sección 3:** Los expedientes individuales de los empleados tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales, o solamente cuando lo autorice por escrito el propio empleado o a solicitud de la Unión debidamente autorizado por el unionado, cuando se encuentre tramitando cualquier queja o querella mediante el procedimiento de Quejas y Agravio.
- Sección 4:** Todo empleado, o delegado o representante autorizado de la Unión debidamente autorizado por el unionado tendrá derecho a examinar el expediente en presencia del custodio de los mismos o un oficial autorizado por la Oficina de Recursos Humanos. La Junta permitirá la inspección del expediente por el empleado o por la persona que éste designe y autorice por escrito mediante notificación o coordinación previa o por el delegado o representante autorizado de la Unión. En el caso de que el empleado tenga un impedimento que conlleve incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor por el Tribunal o la persona designada por orden del Tribunal.
- Sección 5:** Ningún documento que se coloque en el expediente de incidencia operacional formará parte del expediente de personal del empleado. La Junta no hará referencia en cualquier asunto que envuelva cualquier acción de las mencionadas en la Sección 1 de este artículo que tenga más de doce (12) meses de impuestas sin que haya vuelto a incurrir en dichos problemas. En el caso de que no se reporte ninguna acción ulterior que conlleve una progresión en el proceso disciplinario, cualquier medida colocada en este expediente será eliminada del mismo. De ocurrir otra medida disciplinaria en el término antes contemplado iniciará el proceso de incorporarla al expediente de persona, reconociéndose a ambas partes, todos los derechos reconocidos en este Convenio Colectivo.

ARTICULO 24

EVALUACIONES DE LOS EMPLEADOS

- Sección 1.** Los (as) empleados (as) serán evaluados conforme al Reglamento de Personal de Empleados de Carrera de la Junta vigente al momento de la firma del presente Convenio. Cualquier cambio en el proceso de evaluación será notificado y discutido con la Unión con no menos de treinta (30) días antes de su implementación.
- Sección 2.** Cualquier empleado que no esté conforme con la evaluación hecha por el Supervisor o Director de área, podrá radicar y acudir al procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en este Convenio Colectivo.

ARTICULO 25

DERECHO A MINUTAS DE REUNIONES

Cuando cualquier director o supervisor, levante una minuta referente a cualquier reunión individual o general y participen empleados de la Unidad Apropiaada, el Representante de la Unión podrá recibir copia de la misma, si así lo solicita. La copia se entregará dentro de los próximos cinco (5) días laborales a partir de la solicitud. La Unión tendrá cinco (5) días calendarios a partir de recibida la minuta para dejarle saber a la Junta cualquier cambio, aclaración u objeción en la misma.

ARTÍCULO 26

ADIESTRAMIENTO

Sección 1: Cuando por razones de mecanización, automatización o por el establecimiento de nuevos sistemas y procedimientos, haya la necesidad de enmendar los deberes y funciones de algunas plazas dentro de la unidad apropiada, la Junta le ofrecerá a los trabajadores regulares que sean afectados, adiestramiento en los nuevos deberes.

Sección 2: La Junta, desarrollará un Plan de Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo de Personal para los (as) empleados (as) cubiertos por este Convenio Colectivo, de manera que adquieran los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio público, para lograr:

- A. Desarrollar al máximo el talento y la capacidad del personal con potencialidades para hacer aportaciones a nuestra sociedad.
- B. Mejorar la eficiencia del Gobierno proveyendo la oportunidad a su personal para que adquiera el grado de preparación que mejor corresponda a los requerimientos de las funciones que está llamado a desempeñar y preparar el potencial humano, técnico y especializado adecuado para atender las necesidades actuales y futuras del servicio público.
- C. Proveer a los (as) empleados (as), en la medida que los recursos disponibles lo permitan, los instrumentos necesarios para el mejoramiento de sus conocimientos y sus destrezas así como para su crecimiento en el servicio público.
- D. Contribuir a mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y de espíritu de servicio entre los (as) empleados (as), así como en una mayor productividad y una mejor calidad en los servicios que se prestan.

Sección 3: Los costos relacionados con el adiestramiento serán responsabilidad exclusiva de la Junta.

Sección 4: Educación Obrera y Sindical:

- A. Cada empleado tendrá derecho a dos (2) días al año cargado a licencia de vacaciones o TC para Educación Obrera, esto previa solicitud de la Unión. La Junta excusará estos días.
- B. Los cursos de Educación Obrera serán responsabilidad exclusiva de la Unión quien identificará los temas y recursos.
- C. Estos adiestramientos podrán ofrecerse en los predios de la Junta.

Sección 5: Adiestramientos de iniciativa patronal serán coordinados únicamente por la Junta y los mismos no estarán sujetos a negociación, según definido en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998.

ARTÍCULO 27

DOPAJE

- Sección 1:** Este artículo tiene como propósito atemperar los derechos de los empleados de la Unidad Apropiable bajo la Ley Núm. 45, *supra*, la Ley Núm. 78 del 16 de agosto de 1997, “Ley Sobre Pruebas de Dopaje” y el Reglamento 5919 sobre “Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1.”.
- Sección 2:** Este Artículo contiene las guías mínimas sobre el Proceso de Dopaje. Todo lo que no esté incluido en este Artículo, se hará conforme a las leyes 45, 78 y el Reglamento 5919, precitado.
- Sección 3:** Al momento de iniciar el proceso para recolectar la prueba de dopaje se notificará a los delegados. Estos serán observadores del proceso general pero no estarán en el proceso de específico de recolección de muestra ni en forma alguna prevendrán o intervendrán con las razones para la administración de las pruebas conforme a la Ley y el Reglamento.
- Sección 4:** Las partes convienen que la Política Pública de la Junta sobre el uso de sustancias controladas en funcionarios y empleados de la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1 es, que dicho uso es incompatible con las funciones del empleado de la Junta. No obstante, usando como referencia la Ley Núm. 78, *supra*, la cual contempla la rehabilitación, el empleado que da un primer positivo a una prueba de dopaje se podrá acoger a un programa de rehabilitación de seis (6) meses. El empleado, tendrá que suscribir un acuerdo en el que se compromete a cumplir con el mismo y que de no cumplirlo o dar un segundo positivo a prueba de dopaje, será destituido inmediatamente de su empleo. Este proceso será equitativo con todo el personal de la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1.
- Sección 5:** En cualquier caso de medida correctiva al amparo de este artículo el empleado podrá solicitar una vista administrativa informal. Dicha vista garantizará toda protección que provee la Ley Núm. 78 *supra*. La autoridad nominadora tomará la determinación final que en derecho proceda y de dicha determinación final podrá el empleado o la Unión acudir a la Comisión Apelativa del Servicio público a ventilar su caso ante un Árbitro.
- Sección 6:** Las partes ratifican que lo acordado cumple con las disposiciones de la Ley Núm. 78 y de la Ley Núm. 45, según fueron citadas.

ARTÍCULO 28

PROGRAMA AYUDA AL EMPLEADO (PAE)

- Sección 1:** Se adoptará como parte de este Convenio la Guía Para Manejo del Programa de Ayuda al Empleado promulgada por la Junta según lo establece la ley 167 del 11 de agosto del 2002.
- Sección 2:** La Unión se compromete a colaborar con la Junta para dirigir al empleado al cumplimiento del programa. Si el empleado no cambia la conducta que afecte su desempeño, estará sujeto a las medidas disciplinarias y correctivas correspondientes. De surgir la medida disciplinaria y correctiva al empleado, éste podrá utilizar el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje de considerarlo necesario.
- Sección 3:** Cuando la Junta refiera a un empleado de la Unidad Apropiaada al PAE, el tiempo que este utilice para sus citas se considerará como tiempo trabajado, sin que se afecte ninguna de sus licencias. Una vez termine la cita el empleado deberá reportarse a su lugar de trabajo hasta que complete la jornada regular de su turno. Del empleado ser hospitalizado de forma total tendrá hasta tres (3) días calendarios sin que se le descuenta de sus licencias. Las hospitalizaciones parciales se entenderán como citas, según esta sección

ARTICULO 29

ACOMODO RAZONABLE

- Sección 1:** La Junta proveerá acomodo razonable a todo miembro de la Unidad Apropriada que lo solicite según lo dispuesto por a Ley Pública 101-336 42 U.S.C. (§§12101, et seq) conocida como “American With Disabilities Act”, *supra*; Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985 y el reglamento aplicable. Siempre y cuando esto no sea una carga onerosa a la Junta. El (la) empleado (a), conforme a las leyes y reglamentos aplicables mantendrá los derechos y privilegios que lo cobijen y mantendrá su salario vigente al momento del acomodo. La plaza a ser cubierta por dicho (a) trabajador (a) le será asignada sin necesidad de publicarla.
- Sección 2:** El (La) Supervisor (a) del centro de trabajo enviará al (a la) Director (a) de la Oficina de Recursos Humanos la solicitud del miembro de la Unidad Apropriada, en los diez (10) días laborables siguientes a su recibo.
- Sección 4:** En caso de impedimentos o incapacidades se podrán requerir nuevas evidencias pertinentes adicionales acreditativas del impedimento o incapacidad. Dichas evidencias serán evaluadas únicamente por un médico ocupacional contratado por la Junta.
- Sección 5:** La Oficina de Recursos Humanos deberá contestar las peticiones en un término que no excederá los treinta (30) días laborables, siempre y cuando tenga a su disposición todos los documentos necesarios para su decisión.
- Sección 6:** Los delegados y oficiales de la Unión participarán del proceso de acomodo razonable siempre y cuando el empleado afectado solicite su asistencia para fines de la implementación del acomodo razonable.

ARTICULO 30

HORAS Y DÍAS REGULARES DE TRABAJO

- Sección 1:** Un día laborable comprenderá un periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas a partir del comienzo de la jornada del empleado.
- Sección 2:** La jornada diaria regular comprende un máximo de ocho (8) horas para los empleados del CRL o siete y media (7.5) horas para el personal administrativo, dependiendo el caso, en un (1) día laborable, con una hora para la toma de alimentos.
- Sección 3:** La jornada semanal regular para los empleados de la Unidad Apropriada comprenderá un máximo de cuarenta (40) horas o treinta y siete y media (37.5) horas dependiendo el caso.
- Sección 4:** La semana regular de trabajo será de cinco (5) días, comprendidos de lunes a viernes, y dos (2) días de descanso, comprendido en sábado y domingo. En el caso de aquellos empleados con turnos rotativos será cinco (5) días de trabajo consecutivos y dos (2) días libres consecutivos. Se podrá conceder días libres separados siempre y cuando haya un acuerdo suscrito entre la Junta y la Unión.
- Sección 5:** El período que corresponde a los empleados para tomar sus alimentos se disfrutaran entre la tercera (3ra) y la quinta (5ta) hora de cada periodo de siete y media (7.5) horas o de ocho (8) horas, dependiendo el caso. A solicitud del empleado, el período para la toma de alimentos podrá reducirse a treinta (30) minutos para poder salir o entrar a su turno antes.
- Sección 6:** Los empleados de la Unidad Apropriada podrán disfrutar de veinte (20) minutos de receso con paga durante la primera parte de la jornada diaria de trabajo y veinte (20) minutos de receso con paga durante la segunda parte de la jornada diaria de trabajo. En el caso de los empleados de los CRL'S y los de mantenimiento, el turno completo comprendido entre las 5 am y 2 pm disfrutarán de treinta (30) minutos de receso con paga durante la primera parte de su jornada diaria de trabajo y de veinte (20) minutos de receso con paga durante la segunda parte de la jornada diaria de trabajo. En el caso de los empleados de los CRL'S y los de mantenimiento, el turno completo comprendido entre las 8 pm a 5 am disfrutaran de veinte (20) minutos de receso con paga durante la primera parte de su jornada diaria de trabajo y de treinta (30) minutos de receso con paga durante la segunda parte de su jornada diaria de trabajo.
- Sección 7:** En el caso de que el empleado le sea requerido trabajar al menos dos (2) horas, después de terminado su periodo de trabajo regular, recibirá un receso de diez (10) minutos, comenzando al finalizar su jornada regular o en otro momento previo acuerdo entre el empleado y su supervisor inmediato. Al empleado que le sea requerido trabajar al menos cuatro (4) horas después de terminado su periodo

de trabajo regular recibirá un receso de veinte (20) minutos, comenzando al finalizar su jornada regular o en otro momento, previo acuerdo entre el empleado y su supervisor inmediato.

Sección 8: La Junta garantizará el pago del día y excusará de su trabajo a los empleados que no puedan asistir a su trabajo por causas de desastres naturales reconocidas y autorizadas por el Gobernador(a) de Puerto Rico y por las entidades responsables en ley.

Sección 9: La Junta concederá cinco (5) minutos después de la hora de entrada a sus labores y cinco (5) minutos después de la hora de entrada de tomar sus alimentos como periodo de gracia. La Junta le permitirá al empleado poder registrar su ponche de entrada al turno (5) minutos antes del comienzo del mismo sin que esto se entienda que se acumulara tiempo compensatorio excepto cuando sea requerido por el supervisor.

ARTÍCULO 31

HORARIOS, TURNOS DE TRABAJO Y ASISTENCIA

Sección 1: Los horarios y turnos de la Junta, incluirán los horarios de trabajo y todo lo que sea necesario para que el turno esté completo y el empleado pueda estar debidamente informado.

Sección 2: De la Junta reestructurar los horarios y turnos vigentes, el proceso para asignar los mismos se hará conforme a lo siguiente:

a. Los turnos y horarios de trabajo se asignarán siguiendo el principio de antigüedad y la necesidad del servicio según definido en este Convenio Colectivo, disponiéndose que:

1. La Junta preparará un listado de todos los turnos disponibles y la cantidad de espacios disponibles por cada uno. Empleados con acomodos razonables necesarios debidamente certificados y justificados, no formarán parte del proceso de selección de turnos ya que le será asignado el horario que corresponde por su acomodo razonable una vez sea debidamente validado por la Junta. Esto incluirá, empleadas embarazadas luego de culminado el primer trimestre o que sean alto riesgo, quienes tendrán preferencia de turno.

2. El listado de turno incluirá todas las posibles alternativas de turno para todos los empleados de la Junta. El empleado regular de carrera tendrá preferencia sobre cualquier otro empleado. Esto no ha de aplicar si el empleado transitorio o irregular cuenta con un acomodo razonable debidamente justificado y certificado.

b. Completado este proceso, la Junta le notificará a los empleados los horarios finales.

Sección 3: Los días libres consecutivos para el personal administrativo, serán los sábados y domingos. Los horarios en el área administrativa serán uniformes para todo el personal administrativo, salvo aquellos que cuenten con autorización para un horario flexible, sujeto a las necesidades del servicio. El horario flexible será de 7:30am a 4:00pm; 8:00am a 4:30pm y de 8:30am a 5:00pm. La Junta, podrá autorizar el mismo a aquellos empleados que hayan demostrado, entre otros criterios basados en la necesidad del servicio:

- a. Que pueden trabajar sin o con supervisión mínima
- b. Que no tengan problemas de incumplimiento injustificado de su turno de trabajo;
- c. No ha sido disciplinados por abuso de uso excesivo del tiempo de receso
- d. Al empleado que se le asigne un horario flexible, firmar una hoja de compromiso donde al empleado se le apercibe que de no cumplir con

los requisitos mencionados antes perderá el beneficio de horario flexible.

- Sección 4:** Si la Junta necesitara hacer cambios en el horario por falta de personal o emergencias inminentes e inesperadas, le notificará con a la mayor brevedad posible al empleado y le dará un período de tiempo razonable para reportarse al trabajo. La Junta le notificará al empleado afectado las razones específicas de dicho cambio.
- Sección 5:** La Unión se compromete a colaborar con la Junta en el cumplimiento del proceso de asignar y administrar horarios y turnos de trabajo.
- Sección 6:** Los empleados tendrán el derecho de trabajar bajos unas condiciones físicas que le permitan al empleado realizar su trabajo de manera satisfactoria y un período suficiente de tiempo para descansar desde que el empleado terminó de trabajar. Cuando un empleado trabaje más de doce (12) horas de trabajo dentro de un mismo período de veinticuatro (24) horas, el empleado tendrá derecho a un mínimo de doce (12) horas de descanso adecuado entre cada período de trabajo hasta el próximo.
- Sección 7:** El Director de área en consulta con el Director(a) de Recursos Humanos y con la autorización del Director Ejecutivo, podrá autorizar cambios en los turnos de trabajo, conforme a las necesidades del servicio, a los empleados que deseen mejorarse profesionalmente mediante estudios formales en instituciones educativas acreditadas por las autoridades competentes.
- Sección 8:** La Junta podrá adoptar en el futuro reglamentación interna sobre horarios, por escrito, que no esté en conflicto con la Ley, ni este Convenio.
- Sección 9:** La Junta, en el ejercicio de sus funciones, deberá mantener la más absoluta imparcialidad e igualdad en el proceso de registrar asistencia. El registro de asistencia deberá estar accesible al miembro de la Unidad Apropriadada afectado por dicho registro en todo momento y el personal unionado tendrá accesibilidad de una copia del registro asistencia en todo momento.
- Sección 10:** La Unión reconoce la importancia y necesidad de cumplir con el deber de asistir con regularidad y puntualidad al trabajo, sin embargo, en el caso de tardanzas que surjan por razones de fuerza mayor o emergencias graves la Junta no contará esta tardanza ni se le descontará de sus balances.
- Sección 11:** En los casos de descuentos indebidos por asistencia, una vez el (la) empleado (a) presente evidencia acreditativa del descuento a la Oficina de Recursos Humanos y se determine que el mismo fue indebido, la Junta deberá resolver en un término no mayor de quince (15) días laborales, y procesará el ajuste correspondiente no más tarde de las próximas dos (2) semanas.

Sección 12: La retención de cheques no podrá ser utilizada como medida disciplinaria. No se entenderá como medida disciplinaria el no pagar al empleado (a) por razón de éste no tener balance suficiente para cobrar la bisemana.

ARTÍCULO 32

TIEMPO EXTRAORDINARIO

- Sección 1:** Se considerará tiempo extraordinario todo el tiempo trabajado en exceso de la jornada regular diaria o semanal.
- Sección 2:** También se considerará como tiempo extraordinario el trabajar días libres, feriados, relevos de acuartelamientos y durante el tiempo de tomar alimentos.
- Sección 3:** El tiempo extraordinario establecido en este artículo para todos los empleados de la Unidad Apropiaada se compensará a razón de tiempo y medio de las horas trabajadas en exceso de la jornada regular de trabajo.
- Sección 4:** Cuando surja la necesidad de trabajar tiempo extraordinario, el supervisor, inicialmente solicitará voluntarios dándole preferencia al de mayor antigüedad en forma rotativa. De no existir voluntarios o acuerdo con los empleados, se procederá a cubrir en forma rotativa conforme al orden inverso a la antigüedad.
- Sección 5:** En el caso de acuartelamiento se concederá tiempo y medio las horas desde que el empleado se reporte a la Junta bajo dicho acuartelamiento.
- Sección 6:** El (la) Director(a) Ejecutivo(a) o su representante autorizado tendrá la prerrogativa de identificar definir y autorizar el pago del tiempo extraordinario. El pago del tiempo extraordinario estará sujeto a que se cuente con los recursos fiscales para dicho pago.

ARTÍCULO 33

ACUARTELAMIENTO

- Sección 1:** Será considerado el acuartelamiento cuando el Gobernador(a) o las entidades responsables en ley declare estado de emergencia, ya sea por condiciones naturales y/o cualquier otra condición donde la seguridad del país corra peligro inminente. La Junta, activará todo protocolo, procedimiento, procesos y planes para salvaguardar el fiel cumplimiento estos procesos.
- Sección 2:** El acuartelamiento consistirá de un período de doce (12) horas de trabajo y doce (12) de descanso, durante el tiempo que dure el mismo. Éste será compensatorio como tiempo extraordinario al momento del acuartelamiento, según establecido en el Artículo de Tiempo Extraordinario.
- Sección 3:** Durante el acuartelamiento se le proveerá al empleado un área donde pueda dormir durante su período de descanso de doce (12) horas. Esta área estará facilitada con catres en un área adecuada y dividida por género. También se le proveerá alimento, entiéndase desayuno, almuerzo, comida y meriendas durante el tiempo que dure el acuartelamiento. De igual forma esto debe aplicar a todos los Centros que estén operando al momento del acuartelamiento.
- Sección 4:** Los empleados designados a los relevos se les compensará como tiempo extraordinario (tiempo compensatorio) los días en que releven a sus compañeros en acuartelamiento, en exceso de su jornada regular diaria. A los empleados que releven a los acuartelados se les proveerán alimento, entiéndase desayuno, almuerzo, comida y merienda, durante el tiempo que sea necesario.
- Sección 5:** Se hará un plan de acuartelamiento antes del 1 de junio de cada año. En dicha fecha, la Junta notificará a los miembros de la unidad apropiada el correspondiente plan que deberá incluir:
- a. Lista de empleados a acuartelarse y los respectivos relevos.
 - b. Turnos de acuartelamiento
 - c. Funciones de todos los empleados incluyendo los empleados asignados a la cocina.
 - d. Certificar que los catres estén en condiciones para utilizarse.
 - e. Inventario de los alimentos almacenados y certificación de que los equipos de cocina estén en óptimas condiciones.
 - f. Otros aspectos que la Junta entienda necesario incluir en el Plan de Acuartelamiento.
- Sección 6:** Los empleados del Back-Up PSAP se reportarán en sus oficinas en Hato Rey, disponiéndose que se acuartelaran en dicha área empleados del mismo género. Además, la Junta tiene que cumplir con todo lo establecido en la Sección 3 de este Artículo.

ARTÍCULO 34

DÍAS FERIADOS

Sección 1: El Servicio 9-1-1 es uno de operación continua, los 365 días del año siete días a la semana y 24 horas consecutivas. Los días feriados aquí reconocidos se disfrutarán en tiempo y mediante reconocimiento de tiempo compensatorio conforme a las necesidades del servicio. En el caso del personal administrativo, este podrá trabajar durante un día feriado cuando haya necesidad del servicio, según definido en el Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1, en cuyo caso, recibirá compensación a base de tiempo compensatorio.

Sección 2: Los días feriados que se enumeran a continuación serán días feriados para los empleados de la Unidad Apropiaada, sujeto a lo que digan las leyes aplicables:

Fecha	Celebración
1ro de enero	Día de Año Nuevo
Móvil	Día de Cumpleaños del Empleado
6 de enero	Día de Reyes
3er lunes de enero	Natalicio de Dr. Martín Luther King
3er lunes de febrero	Día de los Próceres
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
Movible	Viernes Santo
Último lunes de mayo	Día de la Conmemoración de los Muertos en Guerra
4 de julio	Día de Independencia de EE.UU.
25 de julio	Día de Constitución de E.L.A.
1er lunes de septiembre	Día del Trabajo
12 de octubre	Día de la Raza (Descubrimiento de América)
11 de noviembre	Día del Armisticio (del Veterano)
1 ^{er} martes Desp. Del 1 ^{er} lunes de Nov.	Día de las Elecciones Generales
19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
25 de diciembre	Día de Navidad

Sección 3: Además de los anteriores días, se considerará como feriados los proclamados como tales por el Gobernador(a) de Puerto Rico en la forma y manera en que se proclamen.

Sección 4: En el caso de que un día feriado se celebre domingo el empleado disfrutará del mismo, el lunes siguiente.

- Sección 5:** En el caso en que un miembro de la Unidad Apropiaada trabaje durante un día feriado, se le compensará a razón de tiempo y medio (tiempo compensatorio). En el caso de que un empleado trabaje en turnos nocturnos, su día festivo comprenderá las ocho (8) horas de trabajo a partir del día natural festivo en el que entre a trabajar.
- Sección 6:** Los empleados miembros de la Unidad Apropiaada tendrán derecho a disfrutar su día de cumpleaños sin cargo a ninguna licencia. Si el día de cumpleaños cayera en otro día feriado, en un día libre del trabajador o este tiene que trabajar por necesidad del servicio, el trabajador podrá optar por tomar otro día libre por feriado o recibir compensación a razón de tiempo y medio en tiempo compensatorio.
- Sección 7:** Cuando el día feriado coincida con el primer o segundo día libre, se le concederá al empleado de la Unidad Apropiaada un día libre disfrutado dentro del periodo de treinta (30) días calendarios a partir del feriado. Este día será otorgado conforme a la necesidad del servicio. Del empleado no disfrutar ese día dentro del periodo antes mencionado, se le compensará ese día a razón de tiempo y medio.
- Sección 8:** Cualquier enmienda a la legislación aplicable a Días Feriados las partes se comprometen a discutir la implementación de la nueva legislación antes de que entre en vigor.

ARTÍCULO 35

DIFERENCIAL POR TURNO

- Sección 1:** La Junta y la Unión reconocen que es condición de empleo, en el caso de los Telecomunicadores y Personal de Mantenimiento trabajar en horas, días y turnos fuera del tradicional 8am a 5pm, de lunes a viernes.
- Sección 2:** No obstante lo antes expuesto, la Junta y la Unión acuerdan que la primera pagará un diferencial por turno de la siguiente forma:
- a. Todo personal Telecomunicador o de mantenimiento que comience su turno de trabajo después de las 6:00 pm y lo culmine a las 3:00 am como parte de la jornada regular de trabajo recibirán un diferencial de \$20.00 dólares. Para recibir este diferencial el referido personal deberá trabajar su turno completo durante el periodo antes dispuesto.
 - b. Todo personal Telecomunicador o de mantenimiento que comience su turno de trabajo después de las 8:00 pm y lo culmine a las 5:00 am como parte de la jornada regular de trabajo recibirán un diferencial de \$30.00 dólares. Para recibir este diferencial el referido personal deberá trabajar su turno completo durante el período antes dispuesto.
- Sección 3:** Para ser recipiente del diferencial por turno, el empleado no podrá exceder de tres (3) tardanzas y/o 1 ausencia por licencia regular y/o 2 ausencias por enfermedad en el mes para el cual recibirá el diferencial. Se exceptúan para este diferencial la Licencia de Vacaciones (dentro del plan de vacaciones o cierre administrativos), Tiempo Compensatorio, día de cumpleaños, Licencia por Paternidad, Licencia Funeral y Licencia por Desastres Naturales cuya ausencia corresponda al mes en que se va a pagar el diferencial. En el caso de las Licencias de Vacaciones, Tiempo Compensatorio, día de cumpleaños, paternidad y funeral, la misma deberá ser previamente solicitada y aprobadas. Si no fuera solicitadas previamente el empleado quedara descalificado para ser recipiente de este diferencial.
- Sección 4:** Este diferencial deberá ser pagado en cheque o depósito directo en la última bisemanal del mes próximo al mes en que aplique el diferencial.

ARTICULO 36

LICENCIA DE VACACIONES

- Sección 1:** Todo empleado de la Unidad Apropriada tendrá derecho a acumular licencia de vacaciones a razón de dos días y medio (2 ½) por cada mes de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días laborales al finalizar cada año natural. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas en que presten servicio regularmente.
- Sección 2:** La licencia de vacaciones se concede a empleados de la Unidad Apropriada para proporcionarle un periodo razonable de descanso anual. Como norma general, deberá ser disfrutada en el año natural en que fue acumulada. La Junta formulará un plan de vacaciones, por cada año natural, en coordinación con los empleados de la Unidad Apropriada, que establezca el período dentro del cual cada empleado de la Unidad Apropriada disfrutara de sus vacaciones en la forma más compatible con las necesidades del servicio. Dicho plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el 1 de enero de cada año.
- Sección 3:** Las vacaciones se seleccionarán entre cada grupo de trabajo siguiendo el principio de antigüedad y la necesidad del servicio, según definido en este Convenio Colectivo. La selección de vacaciones para formular el Plan Anual se hará antes del 30 de septiembre de cada año y se le notificará a todos los empleados antes del día 1 de noviembre de cada año anterior al cual se va a disfrutar de las vacaciones. El procedimiento para crear el Plan de Vacaciones se llevará a cabo siguiendo las siguientes reglas:
1. Salvo casos excepciones, los empleados tendrán derecho de disfrutar de un mínimo de treinta (30) días de licencia de vacaciones acumulada (de tenerlas) durante cada año natural.
 2. Empleados tienen que expresar su preferencia en semanas completa de los cuales no menos de diez (10) serán consecutivos.
 3. Los empleados podrán seleccionar días por vacaciones de manera fraccionada en dicho plan de vacaciones.
 4. En el caso de que a un empleado de mayor antigüedad se le haya concedido anteriormente disfrutar de sus vacaciones en el período navideño, de año nuevo y/o verano y haya otro u otros empleados de menor antigüedad solicitando disfrutar dicho período, se le permitirá al empleado de menor antigüedad disfrutar el mismo. En el caso de haber varios empleados, se permitirá el disfrute de dicho período al empleado de mayor antigüedad dentro de los solicitantes, manteniendo el principio de rotar dicho período entre los empleados que así lo soliciten.
 5. Pasado el período de solicitud de vacaciones, la solicitud de vacaciones se hará siguiendo el principio de "quien primero las

solicita, primero las obtiene” sin tener que recurrir al procedimiento de antigüedad.

- Sección 4:** Los empleados de la Unidad Apropiaada que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural se les proveerá para que disfruten de la licencia acumulada en la fecha más próxima posible dentro del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural.
- Sección 5:** Cuando por circunstancias extraordinarias del servicio ajenas a su voluntad, el empleado de la Unidad Apropiaada no haya podido disfrutar del exceso acumulado, la Junta pagara el mismo en o antes del 31 de julio de cada año, excepto que por legislación u orden ejecutiva expresamente se prohíba.
- Sección 6:** El empleado de la Unidad Apropiaada podrá optar por autorizar a la Junta a transferir al Departamento de Hacienda cualquier cantidad por concepto del balance de la licencia de vacaciones acumuladas en exceso, a fin de que se acredite la misma como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviese al momento de autorizar la transferencia.
- Sección 7:** Cuando un empleado cese o se retire del servicio por cualquier causa tendrá derecho a recibir el pago de su licencia de vacaciones acumulada. En caso de fallecimiento de un empleado activo, sus herederos tendrán derecho, según las disposiciones legales al respecto, a recibir el importe de las vacaciones acumuladas u cualesquiera otros haberes a que el empleado tuviera derecho.
- Sección 8:** La Junta podrá aceptar en transferencia hasta máximo de sesenta (60) días de licencia acumuladas por concepto de vacaciones a un empleado que venga de otra Junta o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico, siempre que los mismos sean certificados oficialmente por la Junta de donde proviene el empleado.
- Sección 9:** La Junta podrá conceder licencia de vacaciones en exceso de treinta (30) días laborables, hasta un máximo de sesenta (60) días, en cualquier año natural, a aquellos empleados que tengan licencia acumulada.
- Sección 10:** Por circunstancias especiales, se podrá anticipar licencia de vacaciones a los empleados que hayan prestado servicio a la Junta por más de un año, cuando se tenga la certeza de que el empleado se reintegrara al servicio. La licencia anticipada no excederá de treinta (30) días laborables. La concesión de esta licencia anticipada requerirá la aprobación del(la) Director(a) Ejecutivo(a). Cualquier empleado a quien se le hubiera anticipado licencia de vacaciones y se separa del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de haber prestado servicios por el periodo necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada vendrá obligado a rembolsar a la Junta cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto de dicha licencia.

Sección 11: En el caso en que a un empleado se le conceda licencia sin sueldo, no será menester ni obligación que este agote la licencia de vacaciones acumuladas antes de comenzar a utilizar la licencia sin sueldo.

Sección 12: Cuando se autorice el disfrute de licencia de vacaciones acumuladas o anticipadas a un empleado, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia, siempre que el empleado lo solicite con treinta (30) días de antelación. Tal autorización deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia.

Sección 13: Uno o más empleados podrán ceder a otro empleado días acumulados de vacaciones cuando:

- a. El empleado cedente halla sometido por escrito a la Junta una autorización accediendo a la cesión, especificando el nombre del cesionario.
- b. El empleado cesionario o su representante acepte, por escrito, la cesión propuesta
- c. El empleado no podrá ceder más de ocho (8) días de vacaciones durante un (1) mes y más de quince días en un (1) año.
- d. Para que el empleado cualifique para recibir este beneficio debe haber agotado todos sus balances de licencia acumuladas, tanto de vacaciones regulares como de licencia de enfermedad y tiempo compensatorio. El empleado cedente deberá tener un balance mínimo de quince (15) días de licencia de vacaciones acumuladas.
- e. Para que el empleado cesionario pueda recibir días, este debe tener, como mínimo, un (1) año de trabajo certificado como empleado del Gobierno de Puerto Rico y sus instrumentalidades.

Sección 14: Un empleado que se encuentre disfrutando de su licencia de vacaciones y contrajera una enfermedad durante el periodo de disfrute de vacaciones podrá presentar evidencia al respecto y pasara a agotar los días por enfermedad acumulados correspondientes y no se le descontaran días por vacaciones por estos días de convalecencia.

Sección 15: Liquidación de exceso de vacaciones en caso de separación de empleo. Durante la vigencia de este Convenio, el máximo de días que estarán sujetos a liquidación en efectivo de vacaciones, en caso de separación de servicio, será de sesenta (60) días. Del empleado acumular más de sesenta (60) días de vacaciones al final de cada año natural, deberá disfrutar dicho exceso en la fecha más próxima en o antes de los seis (6) meses siguientes del próximo año natural. La Junta hará todos los arreglos para garantizar dicho disfrute. Además, la Junta deberá pagar, en o antes del 31 de agosto de cada año, el exceso acumulado siempre y cuando el empleado no haya podido disfrutar de dicho exceso dentro del término aquí dispuesto por necesidades del servicio.

ARTÍCULO 37

CIERRES ADMINISTRATIVOS

- Sección 1:** La Oficina Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Recursos Humanos (OCALARH), a su discreción, podrá decretar recesos de las labores administrativas.
- Sección 2:** Dichos recesos no podrán reducir bajo ningún concepto la cantidad de días por razón de vacaciones correspondiente a doce meses de servicio.
- Sección 3:** Si a consecuencia de un cierre administrativo, un empleado cayera en retención, la Junta continuará pagándoles a los empleados su jornada de trabajo de forma regular mediante el modo de pago que el empleado haya previamente acordado con la Junta.
- Sección 4:** En la medida que sea posible, el empleado hará las gestiones posibles para subsanar el déficit de balances. La Junta, trabajará en conjunto con el empleado para lograr dicho propósito.

ARTÍCULO 38

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Todo empleado tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) días por cada mes de servicio. Dicha licencia se utilizara cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o de las otras personas. Además, todo empleado podrá disponer hasta un máximo de catorce (14) días al año de los días acumulados por enfermedad, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

- a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.
- b. Enfermedad o gestión de personas de edad avanzada e impedidas del núcleo familiar, entiéndase cuatro grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o persona que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal. Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionada a la salud de las personas aquí comprendidas.
 1. “Persona de edad avanzada” significara toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más.
 2. “Personas con impedimentos” significa toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.
 3. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo departamento, Junta, corporación o instrumentalidad publica del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia domestica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimin por razón de género. El empleado presentara evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

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

Sección 3: Liquidación de días por enfermedad en caso de separación de empleo. Durante la vigencia de este Convenio, el máximo de días que estarán sujetos a liquidación, en caso de separación de servicio durante la vigencia de esta Ley, será de noventa (90) días. Los empleados de la unidad apropiada mantendrán el balance en

exceso de los (90) días que tengan a la ratificación del presente acuerdo, pero no acumularán más días sobre dicho balance.

Sección 4: Cuando un empleado se ausente del trabajo por enfermedad se le podrá exigir un certificado médico, acreditativo:

- a. Que estaba realmente enfermo, expuesto a una enfermedad contagiosa o impedido para trabajar durante el periodo de ausencia.
- b. Sobre la enfermedad de sus hijos o hijas.
- c. Sobre la enfermedad de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entiéndase cuatro grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que viva bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.
- d. Además del certificado médico, se podrá corroborar la inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado. Lo anterior no se aplicará o interpretará de forma que se vulnera a la Ley ADA, la Ley HIPPA ni la ley de Licencia Familiar y Medica del 1993 (FMLA). Lo anterior no se podrá interpretar como una limitación al patrono o empleador de verificar o corroborar la inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad a tenor con la reglamentación vigente.

Sección 5: En casos de enfermedad en que el empleado no tenga licencia por enfermedad acumulada se le podrá anticipar hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, a cualquier empleado regular que hubiere prestado servicios en la Junta por un periodo no menor de un (1) año, cuando exista certeza razonable de que este se reingresará al servicio. Cualquier empleado a quien se le hubiera anticipado licencia por enfermedad y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de haber prestado servicios por el periodo necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada vendrá obligada a rembolsar a la Junta cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto de dicha licencia.

Sección 6: La Junta podrá aceptar en transferencia de licencias acumuladas por concepto de enfermedad a un empleado que venga de otra Junta, municipio o instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, siempre que los mismos sean certificados oficialmente por la Junta de donde proviene el empleado.

Sección 7: Los empleados cubiertos por este convenio tendrán derecho a que se les pague una suma global de dinero por la licencia de enfermedad que tuvieron acumulada a su separación de servicio por cualquier causa. Esta suma global por concepto de dicha licencia, se pagará a razón del sueldo que el empleado estuviere

devengando al momento de su separación del servicio.

Sección 8: En caso de muerte del empleado se le pagará el importe de la licencia acumulada a sus beneficiarios.

Sección 9: En caso que un empleado, por motivos de enfermedad física o emocional solicite acomodo razonable, se seguirá el procedimiento establecido en las disposiciones de la Ley ADA.

ARTÍCULO 39

LICENCIA MÉDICO-FAMILIAR

- Sección 1:** Cuando un empleado(a) cubierto por este Convenio solicita licencia Médico-Familiar sin sueldo para cuidado de hijo(a) (menor de 18 años o incapacitado), cónyuge o cualquier otra persona elegible bajo la FMLA, orden ejecutiva, legislación o reglamentación aplicable, para cuidado de padre o madre que tenga una condición de salud grave o para cuidado de un familiar que esté bajo su cargo por orden de tribunal o para una condición de salud grave que incapacite al empleado en el desempeño de su trabajo, o para trámite de adopción o crianza, se le concederá la misma hasta doce (12) semanas en cualquier período de doce (12) meses, a tenor con el "Family and Medical Leave Act". De continuar la situación que originó la solicitud, el empleado(a) podrá solicitar con anticipación otro tipo de licencia.
- Sección 2:** Mientras el empleado(a) esté utilizando esta licencia, tendrá derecho a disfrutar aquellos beneficios que apliquen, que se proveen en este Convenio, entendiéndose la aportación al plan médico y el bono de navidad, si el empleado(a) cumple con el período mínimo requerido por ley, a tenor con el "Family and Medical Leave Act".
- Sección 3:** Los(as) empleados(as) en disfrute de esta licencia, al terminar la misma, se reintegrarán en sus puestos en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando de la licencia.

ARTÍCULO 40

LICENCIA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO

- Sección 1:** Los empleados miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.
- Sección 2:** Cuando un empleado se reporta al Fondo de Seguro del Estado por haber sufrido un accidente o enfermedad ocupacional se le reconocerá como tiempo trabajado la totalidad de su jornada diaria en el que ocurra la interrupción de esta.
- Sección 3:** Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, la Junta le reservará el trabajo por un término de tiempo de un (1) año; disponiéndose que cuando el empleado este en trámites para acogerse por incapacidad al Sistema de Retiro o Seguro Social luego de haber cumplido dicho termino, se lo podrá extender hasta un (1) año adicionales al referido término. En caso de que los médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y el médico ocupacional de la Junta aprueben, se podrá extender el término de tiempo de un (1) año por seis (6) meses adicionales. En ambas instancias, el término contemplado será sin sueldo.
- Sección 4:** La Junta concederá tiempo necesario a todo empleado que tenga que reportarse al dispensario del Fondo del Seguro de Estado, oficinas médicas, para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, y cuando se le requiera comparecer a una vista ante la Comisión Industrial sin descontarle tiempo a ninguna de sus licencias. Una vez termine la cita el empleado deberá reportarse a su lugar de trabajo hasta que complete su jornada regular del turno entiéndase 7.5 horas u 8 horas dependiendo el caso, esto aplicará de igual forma a empleados que trabajen en turnos nocturnos. En cuyo caso, si la cita toma las ocho (8) horas del turno, el empleado no tendrá que reportarse a su turno en la noche; de tomar menos horas, el empleado se reportará inmediatamente a la Junta y completará su turno de trabajo en ese momento. Si un empleado no puede regresar al trabajo por la hora en que terminó su tratamiento, presentará evidencia al respecto; además tendrá derecho a recibir su sueldo regular por el periodo de esta licencia. El tiempo acreditado con paga solo aplicara durante la jornada regular del día de la cita.
- Sección 5:** El empleado acumulara la licencia por vacaciones y enfermedad durante el periodo que se encuentre disfrutando de esta licencia.
- Sección 6:** Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional así certificado por la C.F.S.E. y se le refiera a tratamiento prolongado en descanso, primero utilizará sus licencia en el siguiente orden: Licencia por Enfermedad, Tiempo

Compensatorio y Licencia Regular, mientras espera a que el C.F.S.E. relacione el mismo y el empleado continúe incapacitado para trabajar, la Junta le Concederá hasta un máximo de treinta (30) días calendarios con paga, el empleado continuará agotando el balance de sus licencias hasta que los términos o la C.F.S.E. lo dé de alta, lo que ocurra primero.

Sección 7: De un empleado presentar o tramitar engañosamente un accidente, enfermedad o incapacidad con el propósito de utilizar indebidamente esta licencia, y la Junta así demostrarlo se podrá tomar todas aquellas medidas correctivas o disciplinarias aplicables, sin limitarse a referirse, para las acciones correspondientes, estos casos a otros foros, entiéndase a la Oficina de Ética Gubernamental o al Departamento de Justicia.

ARTÍCULO 41

LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

- Sección 1:** En caso de que un empleado regular cubierto por este Convenio padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo y agote su licencia de enfermedad, los días acumulados de tiempo compensatorio y licencia de vacaciones, tendrá derecho a participar del Banco de Licencias creado al amparo de este Artículo. Se considerará enfermedad prolongada aquella que inhabilite al empleado a ejercer sus funciones por un período que exceda los balances acumulados de enfermedad y vacaciones por éste.
- Sección 2:** Mientras se encuentre en uso de dicha licencia, el empleado retendrá su status como tal, pero no tendrá derecho a disfrutar de ninguno de los otros beneficios que se proveen en este Convenio, a excepción del Plan Médico, el cual la Junta continuará pagando por un período de doce (12) meses. Esto no aplicará si se llega a disponer otra cosa por las leyes aplicables a la Junta, el Convenio o por acuerdo entre las partes.
- Sección 3:** Los empleados en el disfrute de esta licencia, al terminar la misma, se reintegrarán a sus puestos en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido de no haber estado disfrutado de la licencia.
- Sección 4:** Un empleado podrá transferir a otro empleado días de vacaciones, enfermedad o tiempo compensatorio acumulado a otro que lo necesite cuando el empleado o un miembro de la familia inmediata (según definido en este Convenio Colectivo) sufra una emergencia o condición que le incapacite y no cuente con balance de licencias. Esto se hará de conformidad con la ley y reglamentación vigente.

ARTÍCULO 42

LICENCIAS PARA FINES FUNERALES

- Sección 1:** La Junta concederá a los empleados de la Unidad Apropriada licencia funeral en caso de muerte de los siguientes miembros de la familia inmediata del empleado según se establece a continuación: Tres (3) días laborables en caso de fallecimiento del padre, madre biológico o adoptivo, padrastro o madrastra, cónyuge, uniones de hecho (incluyendo parejas del mismo sexo), hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros e hijastros debidamente certificado.
- Sección 2:** En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de la jurisdicción de Puerto Rico, el empleado tendrá derecho a utilizar cuatro (4) laborables para asistir a los funerales si éstos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico. Si el cadáver fuese trasladado a Puerto Rico el empleado tendrá la opción de utilizar tres (3) días laborables según aplique, dependiendo del familiar de que se trate, a base de lo establecido en la sección 1 que antecede. El empleado tendrá la opción de utilizar esta licencia a partir de la fecha en que el cuerpo sea expuesto en capilla ardiente o tan pronto ocurra la muerte.
- Sección 3:** Cuando el fallecimiento del familiar del empleado sea de manera violenta ya sea por un crimen o algún otro tipo de incidente o algún accidente cuya gravedad sea de tal magnitud que el Instituto de Ciencias Forenses requiera el cuerpo para los debidos análisis, el empleado podrá tener la opción de disfrutar esta licencia tan pronto ocurra la muerte o cuando el Instituto de Ciencias Forenses le entregue el cuerpo.
- Sección 4:** Cuando el fallecimiento ocurra mientras el empleado este disfrutando de licencia regular (vacaciones) o tiempo compensatorio, se le acreditará la licencia funeral sin perjudicar la licencia en uso.
- Sección 5:** Cuando ocurra la muerte de un empleado de la Junta, el Director Ejecutivo o a cualquiera de sus representante podrá autorizar que se conceda tiempo a los compañeros de la Junta que no exceda de dos (2) horas para que asistan a la funeraria y/o al entierro de dicho empleado fenecido sin descuento de sus licencias.
- Sección 6:** El empleado(a) deberá someter a su supervisor inmediato la solicitud pertinente para estos fines.
- Sección 7:** En el caso de que fallezca el hijo recién nacido de alguna madre obrera de la Junta, y ésta no haya podido disfrutar del mes de descanso por cuido de la criatura, la Junta le concederá veinte (20) días laborables por concepto de licencia funeral.

ARTÍCULO 43

LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

- Sección 1:** Cualquier empleado citado oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o Agencia gubernamental tendrá derecho a disfrutar de licencia con paga por el tiempo que estuviere ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.
- Sección 2:** Cuando el empleado sea citado para comparecer como acusado o como parte interesada ante dichos organismos, no se le concederá este tipo de licencia. Por parte interesada se entenderá la situación en que comparece en la defensa o ejercicios de un derecho en su carácter personal, tales como demandado o demandante en una acción civil o peticionaria o interventor en una acción sea esta administrativa o civil. En tales casos el tiempo que utilicen los empleados se cargarán a la licencia de vacaciones o tiempo compensatorio. De no tener licencia acumulada, se le concederá licencia sin sueldo para tales fines.
- Sección 3:** Se le concederá licencia con paga a un empleado cuando sea citado para servir como testigo, en capacidad no oficial, en beneficio del gobierno en cualquier acción en que el gobierno sea parte y el empleado no tenga un interés personal en la acción correspondiente; y cuando el empleado comparezca como demandado en su carácter oficial.
- Sección 4:** Se concederá licencia con paga, a todo empleado que sea requerido a servir como jurado en cualquier Tribunal General de Justicia o el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, por el tiempo que deba realizar dichas funciones. La Junta tendrá facultad para gestionar del tribunal correspondiente que el empleado sea excusado de prestar este servicio cuando la necesidad del servicio así lo requiera.
- Sección 5:** En el caso en que el empleado, sirviendo como jurado, sea excusado por el tribunal por el período de uno o varios días, este deberá reintegrarse a su trabajo, excepto, en situaciones especiales, tales como agotamiento o cansancio del empleado que se atribuya a sus servicio como jurado, por razón de sesiones de larga duración o nocturnas, en cuyo caso, no se le cargarán las ausencias correspondientes a la siguiente jornada laboral diaria inmediata a ninguna licencia acumulada por el empleado. En el caso de que el empleado necesite más tiempo, este se le descontará de las licencias de vacaciones o tiempo compensatorio. En el caso en que no tenga licencia de vacaciones o tiempo compensatorio acumulada se le concederá como licencia sin sueldo.
- Sección 6:** El empleado que disfrute de licencia judicial no tendrá que rembolsar a la Junta por cualquier suma de dinero recibida por servicio de jurado o testigo; ni se le reducirá la paga por dicho concepto.

- Sección 7:** De conformidad con lo dispuesto en la Ley 122 del 12 de julio de 1986, según enmendada, no se negará ni se descontará días ni horas que un empleado, citado oficialmente por el ministerio fiscal o por un tribunal, comparezca como testigo en un caso criminal. Para tener derecho a la protección que concede esta ley, el empleado deberá informar a su patrono por lo menos dos (2) días antes de la fecha señalada sobre la necesidad de ausentarse de su trabajo para cumplir con la citación. Una vez haya cumplido, el fiscal o el secretario del tribunal, deberá expedirle una certificación que corrobore el tiempo que duró su comparecencia expresado en días y horas.
- Sección 8:** Al empleado que cumpla con lo dispuesto en este artículo o en la ley y, al que se le descuenta indebidamente cantidad alguna de su salario o de su acumulación de vacaciones regulares o de enfermedad, tendrá derecho a cobrar mediante una querrela siguiendo el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en este Convenio Colectivo, la diferencia adeudada, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional.
- Sección 9:** Si es un caso de alto riesgo o alto interés público el empleado deberá ir acompañado por el asesor legal. La Junta proveerá la trasportación necesaria a los testigos debidamente citados.
- Sección 10:** Los turnos nocturnos en la Junta están divididos en la siguiente manera: 4:00pm a 1:00am; 5:30pm a 2:30am y 8:00pm a 5:00am:
- a. En el caso de que los empleados que trabajen en los turnos nocturnos que corresponden al 4:00pm a 1:00am y 5:30pm a 2:30am, y sean citados para comparecer al día siguiente ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o Agencia gubernamental en representación de la Junta, se le concederá asunto oficial luego de haber completado cuatro (4) horas trabajadas.
 - b. En el caso de que los empleados que trabajen en el turno nocturno que corresponde al 8:00pm a 5:00am y sean citados para comparecer al día siguiente ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o Agencia gubernamental en representación de la Junta, se le concederá asunto oficial su turno completo.
 - c. Día de la vista: Si la vista a la cual fue citado el empleado toma las ocho (8) horas de su jornada laboral, el empleado no tendrá que reportarse a su turno en la noche. Si la vista toma menos de las ocho (8) horas de su jornada laboral, el empleado se reportará inmediatamente a la Junta y completará su turno de trabajo en ese momento.

ARTÍCULO 44

LICENCIA POR MATERNIDAD

- Sección 1:** La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y “post partum” a que tiene derecho toda mujer embarazada. Igualmente comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable. La empleada deberá presentar certificado médico en el cual se indique la fecha probable del alumbramiento.
- Sección 2:** Toda empleada en estado de embarazo se le concederá un período de cuatro (4) semanas de reposo antes del alumbramiento y otras ocho (8) 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 la Junta un certificado médico haciendo constar su estado de embarazo y la fecha probable del alumbramiento. Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por vía natural, o es extraída legalmente de este mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por los facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.
- Sección 3:** La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana natural de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas naturales de descanso después del alumbramiento siempre que someta a la Junta una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una semana antes del alumbramiento.
- Sección 4:** Durante el período de licencia por maternidad la empleada recibirá su sueldo regular completo.
- Sección 5:** En el caso de una empleada con status transitorio la licencia de maternidad no excederá del período de nombramiento.
- Sección 6:** De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas o el período solicitado por la empleada, y de esta haber comenzado a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la misma podrá optar por extender el descanso posterior al parto por un período equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.
- Sección 7:** La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el período de descanso después del alumbramiento, siempre que presente a la Junta certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar. En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar el período a que tiene derecho.

- Sección 8:** De haberse estimado erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la empleada haya disfrutado del período prenatal a la que tiene derecho, sin sobrevenirle el alumbramiento, está tendrá derecho a que se le extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso a partir de la fecha de alumbramiento.
- Sección 9:** La empleada que sufra un aborto podrá reclamar los mismos beneficios que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende en su caso.
- Sección 10:** 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 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 la semanas de embarazo a la fecha del aborto y si se trata de un aborto natural o inducido por indicación terapéutica:
- a. En los casos de menos de ocho (8) semanas de embarazo se concederá hasta un máximo de cuatro (4) semanas de la licencia de maternidad a razón del salario regular de la empleada.
 - b. En los casos de ocho (8) a diecinueve (19) semanas de embarazo se concederá hasta un máximo de cinco (5) semanas de la licencia de maternidad a razón del salario regular de la empleada.
- Sección 11:** En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior y que esté relacionada al parto que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute de la licencia de maternidad, la Junta deberá conceder licencia por enfermedad. De esta no tener licencia de enfermedad acumulada, se podrá conceder tiempo compensatorio o licencia de vacaciones. En caso de que no tenga acumulada la licencia por enfermedad, de vacaciones o tiempo compensatorio se le podrá conceder licencia sin sueldo por un término razonable máximo de doce (12) semanas, entiéndase una licencia sin sueldo conforme a la Family and Medical Leave Act. Si la complicación posterior al parto le sobreviniera al recién nacido se podrá invocar la Sección 1 del Artículo de Licencia de Enfermedad. Esto no menoscabará el derecho del empleado a acogerse al beneficio de la Family and Medical Leave Act y otras leyes aplicables.
- Sección 12:** La empleada que 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 los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene

alumbramiento normal. Esta licencia comenzara a contar a partir de la fecha en que notifique el Decreto Judicial de la Adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito. En el caso de que se adopte un menor escolar, entiéndase entre las edades de seis (6) a diez (10), recibirá el cincuenta (50%) de esta licencia. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar.

Sección 13: Para ser acreedora a este beneficio, deberá reclamarlo sometiendo a la Junta evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

Sección 14: 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 15: La empleada embarazada o que adopte a un menor tiene la obligación de notificar con treinta (30) días de anticipación a la Junta sobre sus planes para el disfrute de la licencia de maternidad y sus planes de integrarse al trabajo.

Sección 16: Siempre y cuando la empleada solicite con quince (15) días de anticipación después de aprobada la licencia por maternidad, la Junta podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia para dichos efectos.

Sección 17: Durante el disfrute de Licencia por Maternidad la empleada acumulará licencia regular y por enfermedad. No obstante, el crédito por las licencias se hará efectivo cuando ésta regrese a su trabajo. Si no se reintegra, no se formalizará el crédito.

Sección 18: En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del periodo post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del niño(a), por cuanto no se da la necesidad de atención y cuidado del recién nacido que justifique su conexión. En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

Sección 19: Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado. Transcurridos dieciséis (16) semanas de gestación o dependiendo de las indicaciones médicas por la cual someterá evidencia acreditativa de esto, se harán arreglos para no asignar turnos que cuya hora de entrada o salida comprenda el periodo de ocho (8) de la noche a cinco (5) de la mañana. Si la empleada voluntariamente prefiere continuar haciendo los turnos del periodo antes expuesto, deberá presentar a su supervisor inmediato un

certificado médico acreditando que puede continuar haciendo turno de guardia sin perjuicio para su salud.

Sección 20: La licencia de maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptuará de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones, licencia por enfermedad o tiempo compensatorio y a las empleadas que estén en licencia sin sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.

Sección 21: En el caso de que por ley, reglamento, memorando, carta circular o resolución de la Junta, se aumentase el número de días por concepto de licencia de maternidad, el mismo se hará efectivo inmediatamente.

ARTÍCULO 45

PERIODO PARA EXTRACCIÓN LECHE MATERNA

- Sección 1:** La empleada que se reintegre a sus labores después de disfrutar su licencia por maternidad, tendrá la oportunidad de extraerse su leche materna en los lugares habilitados a esos efectos por la Junta. La Junta deberá mantener el área designada para lactancia en óptimas condiciones de limpieza en todo momento.
- Sección 2:** La empleada deberá hacer la solicitud pertinente a la Junta y una vez aprobada la misma, la empleada disfrutará de un período de una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos (2) períodos de media hora cada uno o en tres (3) periodos de veinte (20) minutos para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, solo en aquellos casos en que la Junta cuente con un centro de cuido en sus instalaciones.
- Sección 3:** Este período tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del regreso de la empleada a sus funciones.
- Sección 4:** La Junta se obliga a cumplir con las disposiciones de la Ley 427 del 16 de diciembre del 2000, según enmendada, mejor conocida como la Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna.
- Sección 5:** La empleada que desee hacer uso de este beneficio deberá presentar a la Junta 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 presentar dentro de los primeros cinco (5) días de cada periodo mencionado.

ARTÍCULO 46

LICENCIA POR PATERNIDAD

- Sección 1:** Previa solicitud, se concederá una licencia con paga por un período de siete (7) días laborables a aquellos empleados cubiertos por éste Convenio para atender asuntos relacionados al nacimiento de un hijo(a), adopción y/o complicaciones del embarazo de su cónyuge.
- Sección 2:** Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la junta a tale fines, el cual contendrá además la firma de la madre del menor.
- Sección 3:** El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la mayor brevedad posible someterá la evidencia pertinente y el certificado de nacimiento correspondiente.
- Sección 4:** Durante el período de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo.
- Sección 5:** Si el empleado se encuentra disfrutando de licencia regular (vacaciones) y/o tiempo compensatorio al momento del alumbramiento, este podrá solicitar la licencia de paternidad y, a su vez, se le extenderá la licencia regular (vacaciones) y/o tiempo compensatorio por el periodo restante previamente aprobado.
- Sección 6:** El empleado que 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 los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de paternidad a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que notifique el Decreto Judicial de la Adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito. En el caso de que se adopte un menor escolar, entiéndase entre las edades de seis (6) a diez (10), recibirá el cincuenta (50%) de esta licencia. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar.
- Sección 7:** En el caso de que por ley, reglamento, memorando, carta circular o resolución de la Junta, se aumentase el número de días por concepto de licencia de paternidad, el mismo se hará efectivo inmediatamente.

ARTÍCULO 47

LICENCIA PARA COMPARECER A INSTITUCIONES EDUCATIVAS

- Sección 1:** La Junta concederá tiempo con paga de cuatro (4) horas laborables, independientemente del número de hijos que tenga el empleado que tenga el empleado, al principio y al final de cada semestre escolar para el que así lo solicite, y que tenga 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. En caso de que un empleado tenga hijos menores en diferentes escuelas públicas o privadas, la Junta le proveerá una (1) hora adicional por cada hijo que tenga.
- Sección 2:** Esta licencia solo 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, sino hubiere otras alternativas, y siempre que se evidencie debidamente, podrá concederse permiso a ambos padres o custodios, cuando ambos sean empleados de la Junta.
- Sección 3:** El empleado que utilice esta licencia deberá presentar a la Junta evidencia acreditativa de que hizo uso del tiempo concedido para los propósitos establecidos en la misma.
- Sección 4:** En aquellos casos en que los hijos estén matriculados en el Programa de Educación Especial del Departamento de Educación, esta licencia será de ocho (8) horas, por cada hijo que tenga el empleado, por cada semestre escolar, e incluirá el acompañar al(los) estudiante(s) a evaluaciones profesionales, adiestramiento y citas médicas. El miembro de la Unidad Apropiaada vendrá obligado a distribuir la licencia aquí concedida de la manera más prudente, de suerte que atienda las necesidades de todos sus hijos menores matriculados en el Programa de Educación Especial del Departamento de Educación. El empleado que se acoja a la utilización de la licencia de esta Sección no tendrá el beneficio de las horas otorgadas en la Sección 1 de este artículo. En aquellos casos en donde el empleado tenga hijos que estén siendo evaluados profesionalmente para determinar que el niño cualifique para el Programa de Educación Especial del Departamento de Educación se le concederá el mismo número de horas señaladas en esta sección.
- Sección 5:** La Junta concederá a los empleados de la Unidad Apropiaada el tiempo necesario cargado a licencia de vacaciones o tiempo compensatorio para que puedan participar de los actos de graduación, día de logros o cuadro de honor de cada uno de sus hijos.

ARTÍCULO 48

LICENCIAS DE ESTUDIOS Y PLANIFICACIÓN DE TURNOS PARA ESTUDIOS

Sección 1: La Junta tendrá la prerrogativa de planificar y desarrollar un programa de licencias para estudios conforme a los siguientes:

A. Determinación de número y clase de licencias:

Anualmente, se determinará el número y las clases de licencias que se concederán para satisfacer las necesidades de la Junta, dentro de los recursos disponibles. Podrán concederse licencias con o sin sueldo o cualquier otro tipo de licencia que esté en armonía con la reglamentación vigente de la Junta, por tiempo completo o por parte del tiempo, sujeto a la necesidad del servicio. Las licencias así determinadas formarán parte del Plan de Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo que se envíe anualmente a la Oficina de Administración de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (OCALARH). El Director Ejecutivo podrá conceder licencia con sueldo parcial o total por un periodo no mayor de dos (2) años.

B. Requisitos de elegibilidad:

Se podrá conceder licencia para estudios a empleados con status regular cubiertos por este convenio y que hayan rendido servicio en la Junta por un período mínimo de un (1) año al momento de su solicitud. Los empleados a acogerse a esta licencia para estudios deberán estar rindiendo servicios satisfactorios en los momentos de concederle la licencia y no podrán tener ningún tipo de medida correctiva y/o disciplinaria ni problemas de asistencia y puntualidad.

C. Criterios para la selección de candidato:

La Selección del candidato estará basada en el Principio de Mérito. Entre otros, se utilizarán los siguientes criterios, según sean aplicables:

1. Preparación académica básica e índices académicos requeridos.
2. Experiencia, si fuere requerida para fines de los estudios.
3. Medida en que el adiestramiento capacitará al empleado para desempeñar las funciones con mayor eficiencia o para desarrollarse en la Junta.
4. Calificación obtenida mediante exámenes.
5. Funciones que desempeña o ha desempeñado la persona.
6. Contribución del adiestramiento al desarrollo efectivo de los programas de la Junta.

D. Instituciones acreditadas:

Solamente se concederá licencia para estudios en universidades, colegios o instituciones oficialmente acreditadas por el Gobierno de Puerto Rico.

E. Cubierta de las licencias para estudios:

Los empleados en uso de esta licencia con sueldo para estudios recibirán el sueldo total o parcial, según se determine en forma correlativa a los

niveles de sueldo, a los costos de los estudios y a la mejor utilización de los fondos disponibles. En adición al sueldo que se determine para cada caso, también podrá autorizarse, siguiendo los mismos criterios, el pago de derecho de matrícula, cuotas de estudios, gastos de viajes, libros, materiales y gastos generales ocasionados al empleado por su condición de estudiante. Mientras el empleado esté en uso de licencia para estudios acumulará licencia regular y licencia por enfermedad, en forma proporcional al sueldo que se le otorga en la licencia, siempre y cuando se reinstale al trabajo al finalizar el disfrute de dicha licencia. En estos casos, el crédito de la licencia se efectuará cuando el empleado regrese al trabajo.

F. Contrato de licencia por estudios:

Los empleados a quienes se les conceda licencia con sueldo para estudios formalizarán un contrato, mediante el cual se comprometen a servir por el doble del tiempo de estudios en la Junta. De no cumplir con este requisito, el empleado reembolsará el total de los gastos incurridos por la Junta.

G. Cambios en los estudios:

Todo cambio de institución o alteración en el programa de estudios, autorizado mediante licencia para estudios, estará sujeto a la aprobación del Director Ejecutivo.

H. Informes sobre estudios:

Será responsabilidad de cada empleado a quien se le conceda licencia para estudios, someter a la Junta evidencia de su aprovechamiento académico al final de cada período lectivo. El Director Ejecutivo podrá requerir de la universidad, colegio, institución o centro de estudios correspondiente informes sobre el programa de estudios, notas, conducta, asistencia y cualquier otra información que estime conveniente con relación a los empleados en disfrute de licencia con sueldo para estudios.

I. Prórroga de licencias para estudios:

En caso de que un empleado, a quien se le conceda licencia con sueldo para estudios, necesite continuar estudios después del período estipulado en el contrato deberá notificarlo por escrito al Director Ejecutivo, con no menos de sesenta (60) días calendarios de antelación a la terminación del mencionado período, sometiendo evidencia que justifique la extensión del contrato. Dicha licencia podrá ser prorrogada mediante notificación oficial al empleado y copia de dicha notificación formará parte del contrato.

J. Incumplimiento de contrato:

Todo empleado a quien se le conceda licencia para estudios que, después de concluir sus estudios no dé cumplimiento a la obligación contraída, reembolsará a la Junta, dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de terminación de sus estudios, o de la terminación de sus servicios, en caso de que no complete el período por el cual se haya comprometido a trabajar con la Junta, la cantidad total desembolsada por concepto de las licencias para estudios. En circunstancias que lo justifiquen, se podrá hacer un plan de pagos que cubra un período mayor de seis (6) meses, siempre y cuando el mismo sea uno razonable y en beneficio de la Junta.

El cobro se efectuará en cualquier tiempo, de conformidad con el procedimiento legal en vigor en relación con las reclamaciones a favor de la Junta. Todo empleado a quien se le haya concedido una licencia con sueldo para estudios que no cumpla con la obligación contraída, será inelegible para el servicio público por tiempo igual al triple del tiempo de estudios, a menos que se le exima por la autoridad competente.

K. Licencia Sin Sueldo Para Estudios:

El Director Ejecutivo podrá conceder licencia sin sueldo para estudios por un período no mayor de un (1) año. En el ejercicio de su discreción, el Director Ejecutivo podrá prorrogar dicha licencia cuando exista una expectativa razonable de que el empleado se reintegrara al empleo. Al ejercer su discreción se tomará en consideración lo siguiente:

1. Necesidades del servicio.
2. Mayor capacitación del empleado o terminación de los estudios para los cuales se concedió originalmente la licencia.
3. Documentación informativa sobre estudios a realizar.
4. Informe de progreso académico del empleado.

L. Cancelación de Licencia Sin Sueldo Para Estudios:

1. El Director Ejecutivo podrá cancelar esta licencia sin sueldo en cualquier momento, de determinar que no se cumple con el objetivo por el cual se concedió. En este caso se notificará por escrito al empleado con cinco (5) días de anticipación expresándole los fundamentos de la cancelación.
2. El empleado tiene la obligación de notificar a la Junta sobre el cese o cualquier cambio que motivó la concesión de su licencia sin paga. En ese caso deberá reintegrarse de inmediato al servicio.

Sección 2: El Director de área en consulta con el Director(a) de Recursos Humanos y con la autorización del Director Ejecutivo, podrá autorizar cambios en los turnos de trabajo, conforme a las necesidades del servicio, a los empleados que deseen mejorar profesionalmente mediante estudios formales en instituciones educativas acreditadas por las autoridades competentes. No obstante lo anterior, en primera instancia, el(la) Director(a) de Área podrá denegar la solicitud de cambio de turno.

Sección 3: El empleado que solicite cambios en el turno de trabajo para estudios, notificará al (la) Director(a) de Área al cual éste(a) pertenece y al Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos con por lo menos tres (3) meses de anticipación. Los cambios de turnos de trabajo se efectuarán bajo los siguientes criterios:

- A. Como primera opción el empleado programará sus clases a tenor con su turno de trabajo.
- B. Si el empleado que solicita un cambio de turno pertenece al CRL, deberá tomar en cuenta uno de los turnos vigentes en el CRL, de forma tal, que el programa de clases no coincida con su turno de trabajo. En el caso de los empleados que pertenecen al Área Administrativa, los mismos estarán sujetos al horario de Administración.

- C. La evaluación de un cambio de turno estará basada, en primera instancia, en las necesidades del servicio.
- D. Como norma general, los cambios de turno no conllevarán alteración en los días libres asignados previamente al empleado. Tampoco se asignarán días libres fijos, permanente o por tiempo indefinido. No obstante, siempre considerando la necesidad del servicio, el empleado podrá acordar por escrito que se separe sus días libres sin que se entienda que dicho arreglo sea fijo o permanente. Esto último será al amparo de la Sección 3 del Artículo de Horas y Días Regulares de trabajo de este Convenio Colectivo.
- E. Ningún cambio de turno aprobado será permanente o fijo.
- F. En ningún momento, la Junta estará sujeta u obligada a conceder un cambio de turno.

ARTÍCULO 49

LICENCIA DEPORTIVA

- Sección 1:** La licencia deportiva se concederá para representar a Puerto Rico en juegos Olímpicos, Panamericanos, Centroamericanos o en Campeonatos Regionales o Mundiales. El empleado que solicite esta licencia deberá estar debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en estos juegos. En el caso de personas con impedimentos, estas deben ser debidamente certificadas por el Secretario de Recreación y Deportes como deportistas para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos, previa certificación de la organización local reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos.
- Sección 2:** Los empleados deportistas debidamente certificados elegibles para esta licencia acumulará a razón de un (1 ¼) días por cada mes de servicio, hasta un máximo de quince (15) días laborables sin descuento de sus haberes.
- Sección 3:** Los empleados deportistas debidamente certificado elegibles podrán ausentarse con previa autorización hasta un máximo de treinta (30) días laborables al año, de tenerlos acumulados sin descontarlos de sus haberes.
- Sección 4:** Cuando la solicitud del empleado deportista exceda al límite de la licencia deportiva acumulada, la misma será tramitada y autorizada descontado los días en exceso de la licencia de vacaciones acumulada.
- Sección 5:** Para obtener la licencia deportiva, el empleado certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico o por el Secretario de Recreación y Deportes, según sea el caso, presentara a la Junta, con no menor de quince (15) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en la competencia, el cual deberá contener información sobre tiempo que cubrirá tal representación.
- Sección 6:** Para fines de esta licencia deportiva, el termino deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados y/o cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Presidente del Comité Olímpico de Puerto Rico y a las personas con impedimentos certificados como deportistas por el Secretario de Recreación y Deportes.
- Sección 7:** Para los efectos de esta licencia deportiva que se concederá a las personas con impedimentos certificados por el Secretario de Recreación y Deportes, los siguientes términos significaran: Deportista- incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados y/o cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Secretario de Recreación y Deportes, previa certificación de la organización local reconocida por la organización

internacional. En cuanto al atleta es toda persona que tenga un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial certificada como tal por la organización internacional, ajustándose a los criterios y clasificaciones de esta entidad internacional como que puede participar en uno o más eventos o en uno o más deportes.

Sección 8: También se reconocerá esta licencia a los empleados que participen en aquellos eventos auspiciados por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Asociación de Empleados del ELA como atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes y profesionales de la salud, delegados.

Sección 9: La participación del personal para disfrutar de la licencia deportiva, en práctica se limitará a dos disciplinas, las que él o ella escoja. Si el (la) empleado (a) desea participar en más de dos deportes, tendrá el privilegio de hacerlo pero de requerir prácticas será descontado de su licencia regular de vacaciones o, tiempo compensatorio. Tendrá que ser aprobado por el (la) Director (a) de la unidad de trabajo. El día del evento será concedido como oficial ya que estaría representando a la Junta.

Sección 10: El tiempo otorgado para las prácticas se establecerá según la necesidad del deporte, si es activo o pasivo.

- a. Activo son los que requieren mayor esfuerzo físico (softball, volleyball, volleyball playero, natación, baloncesto, triálo, bowling y justas de atletismo)
- b. Pasivos los que demandan menor esfuerzo físico (tenis de mesa, tenis de cancha, domino, billar, ajedrez). Para los activos se comenzará con seis semanas de anticipación al evento

Sección 11: Para los deportes activos, se le proveerá tiempo con paga sin carga a ninguna licencia comenzando seis semanas antes del evento con un límite de seis (6) horas por semana. Para el deporte de bowling únicamente, se le proveerá tiempo con paga sin carga a ninguna licencia comenzando cuatro semanas antes del evento con un límite de dos (2) horas por semana.

Sección 12: Se notificará con tiempo razonable la intención de participación del empleado interesado para que el Director de la unidad de trabajo pueda realizar los ajustes necesarios de manera que no se afecten las funciones de la Junta.

Sección 13: Todo empleado sometido a un proceso de reprimenda, bajo el Manual de Normas de Conducta de la Junta, no podrá ser elegible para representar la Junta en ningún deporte hasta tanto no concluya dicho período.

ARTÍCULO 50

LICENCIA MILITAR

- Sección 1:** Se le concederá licencia militar conforme a lo siguiente: mediante este inciso se incorpora a este Convenio el derecho a licencia militar establecido por la sección 231 del Código Militar de Puerto Rico, ley núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada.
- Sección 2:** Se le concederá licencia militar sin paga a cualquier empleado que ingrese a prestar Servicio Militar Activo, en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América conforme a las disposiciones de la ley del Servicio Selectivo Federal, por el periodo de tiempo que comprenda el juramento inicial de la división de la rama de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América a la cual ingrese, hasta un máximo de cinco (5) años. Si el empleado extiende voluntariamente el Servicio Militar, luego de finalizar el periodo de servicio que su juramento inicial le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia.
- Sección 3:** Al solicitar una licencia militar, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de Servicio Militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Junta.
- Sección 4:** Al concluir con su periodo de servicio militar activo, el empleado notificará su intención de reinstalación dentro de quince (15) días laborables luego de vencer su periodo de servicio militar, esto con derecho a que se le reinstale en el puesto que ocupaba, según lo dispone la Ley 13 del 2 de Octubre de 1980, según enmendada.
- Sección 5:** En cuanto a adiestramientos, se seguirá lo dispuesto en el Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1. De conformidad se concederá licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural a los empleados que pertenezca a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva de los Estados Unidos, durante el periodo en el cual estuvieren prestando servicio militar como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieran sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho servicio militar activo federal o estatal, fuere en exceso de treinta (30) días, el empleado podrá completar el periodo de entrenamiento anual o en escuela militar con cargo a la licencia de vacaciones acumuladas a que tenga derecho y de no tener crédito de licencia a su favor, se le concederá licencia sin sueldo.
- Sección 6:** En el caso de llamadas a Servicio Militar Activo Estatal, se seguirá lo dispuesto en el Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1. Se concederá licencia militar con paga en los casos

de empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador y/o por el Presidente y/o Congreso de los Estados Unidos de América a Servicio Militar Activo Estatal cuando la seguridad pública lo requiera o en situaciones de desastres causados por la naturaleza o cualquier otra situación de emergencia conforme a las disposiciones de Código Militar Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969 por el periodo autorizado.

Sección 7: Se le concederá tiempo necesario al empleado de la Unidad Apropriada, cargado a tiempo compensatorio o vacaciones, que tenga legalmente un poder para representar oficialmente a su cónyuge o a cualquier otra persona que este activo en el servicio militar que este haya depositado ese poder. Dicha ausencia será justificada para todos los fines.

ARTÍCULO 51

LICENCIA PARA VOLUNTARIOS EN DESASTRES

- Sección 1:** Se concederá licencia con paga por servicios voluntarios o los Cuerpos de la Junta Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (AEMEAD) en casos de desastres por el tiempo en que un empleado preste servicios voluntarios a las Juntas mencionadas en caso de desastres, o por razones de adiestramientos cortos requeridos oficialmente o cuando éstos sean miembros de dicha Junta previa solicitud autorizada por la Junta. Por casos de desastres se entenderá situaciones de emergencias causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Junta Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (AEMEAD).
- Sección 2:** Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter a la junta lo siguiente:
- a. Evidencia oficial de que pertenece a los cuerpos de voluntarios de la Junta Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (AEMEAD). Posterior a la prestación de los servicios voluntarios, deberá someter certificación de dicha Junta acreditativa de los servicios prestados y periodo detallado de tiempo por el cual presto los mismos.
 - b. En caso de que el empleado no pertenezca a dicha Junta, pero por razón de la emergencia se integra a la misma en la prestación de servicios de emergencias, deberá someter certificación acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo en que sirvió.

ARTÍCULO 52

LICENCIA POR DESASTRES NATURALES

- Sección 1:** En casos de desastres naturales debidamente declarados por las Autoridades competentes del Gobierno de Puerto Rico; tales como, pero no limitadas a terremotos, huracanes, fuegos e inundaciones, donde el empleado se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar y/o hogar de alquiler, haber sufrido daño severo él 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 invierta remediando su emergencia será libre con paga, sin descuento de ninguna licencia, hasta un máximo de tres (3) días laborables.
- Sección 2:** Cuando por recomendación de las autoridades gubernamentales se ordene a los empleados a suspender labores ya comenzadas por causa de fuerza mayor, como por ejemplo pero no limitadas a, tormenta, huracán, inundaciones, terremotos, fuegos y otros, el tiempo del cese se considerara como si estuviera trabajando mientras dure la suspensión de labores para dicho día.
- Sección 3:** El empleado deberá presentar evidencia documental de la Oficina Estatal o Municipal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres, Policía, Bomberos y/o FEMA según aplique para que dicha licencia le sea acreditada.

ARTÍCULO 53

LICENCIA VOLUNTARIA DE SERVICIO DE EMERGENCIA A LA CRUZ ROJA AMERICANA

- Sección 1:** En virtud de la Ley 58 del 11 de agosto de 1994, todo empleado que sea un voluntario certificado en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana, podrá ausentarse de su trabajo con una licencia con paga por un período que no exceda de treinta (30) días laborables en un período de doce (12) meses para participar de funciones especializadas de servicios de desastres de la Cruz Roja Americana.
- Sección 2:** La licencia se otorgará siempre y cuando los servicios del voluntario sean solicitados por la Cruz Roja Americana y luego de la aprobación de la Oficina de Recursos Humanos. La Cruz Roja Americana expedirá al empleado una certificación de los servicios prestados y la duración de esa prestación. Esta certificación el empleado presentara a la Oficina de Recursos Humanos de la Junta.

ARTÍCULO 54

LICENCIAS ESPECIALES

- Sección 1:** Licencia para tomar exámenes y entrevistas de empleo: La Junta concederá licencia con paga a cualquier miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio que lo solicite para éste fin. Esta licencia se otorgará por el tiempo que le requiera tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que ha sido citado de forma oficial con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público. El empleado deberá presentar evidencia de la notificación.
- Sección 2:** Licencia con paga para vacunar a los hijos: La Junta concederá esta licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio cada vez que sea necesario una licencia de cuatro (4) horas al año por niño y que así lo soliciten para vacunar a sus hijos en una institución gubernamental o privada. El empleado presentará evidencia oficial que documente dicha vacunación. Este beneficio será por cada uno de los hijos del empleado.
- Sección 3:** Licencia con paga para donar sangre, medula ósea o inscribirse como donante de medula ósea: Con previa solicitud del empleado y en coordinación con los supervisores, se concederá una licencia con paga para donar sangre, médula ósea o inscribirse como donante potencial de médula ósea a todos los empleado miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por éste Convenio al amparo de la Ley Núm. 154 de 11 de agosto de 2000, según enmendada. Para inscribirse como donante potencial de medula ósea la Junta concederá cuatro (4) horas una sola vez por empleado; para donar sangre la Junta concederá cuatro (4) horas al año; y para donar medula ósea la Junta concederá ocho (8) horas al año. El empleado presentará evidencia oficial que certifique la gestión que estuvo realizando.
- Sección 4:** Licencia por enfermedad catastrófica y/o enfermedad terminal: en los casos de enfermedades catastróficas y/o terminales, según definida por el Departamento de Salud, luego del empleado haber agotado sus días de licencia de enfermedad y/o alguna otra licencia provista en este convenio para dichos propósitos, la Junta podrá conceder tiempo sin cargo a otro tipo de licencia para tratamientos específicos y/o citas con médicos y/o laboratorios. En el caso de enfermedades catastróficas, esta licencia no excederá de dos (2) días por mes; de tratarse de enfermedades terminales, se podrá conceder un máximo de cuatro (4) días mensuales. Esta licencia no es acumulable. Después de haber agotado todas las licencias, a las cuales el empleado tendría derecho, podrá ser acreedor a una licencia sin sueldo por noventa días.
- Sección 5:** Licencia para asistir a graduación universitaria: la Junta concederá un (1) día sin cargo a licencia ni reducción de salario alguno para que el empleado estudiante pueda asistir a su graduación universitaria.

- Sección 6:** Licencia para gestiones en oficinas gubernamentales o AEELA: la Junta concederá cuatro (4) horas sin cargo ninguna licencia ni reducción de salario al año para que el empleado pueda realizar cualquier gestión pertinente. Para ser acreedor de este beneficio, el empleado o empleada unionado deberá notificar la ausencia con antelación a su supervisor inmediato y presentar posteriormente evidencia acreditativa de su comparecencia ante la Junta o entidad con relación a su visita.
- Sección 7:** Todas las licencias en el presente artículo aplicaran a todos los empleados de la Unidad Apropriada irrespectivamente al horario y/o turno que tengan. El empleado coordinará con su supervisor inmediato.
- Sección 8:** Los empleados de la Unidad Apropriada gozarán de todas las licencias concedidas por las leyes, reglamentos y/o acuerdos entre ambas partes aunque no estén expresamente reconocidas en este Convenio.

ARTÍCULO 55

LICENCIA SINDICAL

- Sección 1:** Cuando un miembro de la Unidad Apropriada necesite una licencia sindical sin sueldo, para atender asuntos únicamente de la Unión por un período mayor de 30 días calendario, la Unión someterá una petición escrita a la Junta para su consideración y aprobación.
- a. Se le concederá hasta un máximo de dos (2) miembros de la Unidad Apropriada.
 - b. Los empleados en disfrute de esta licencia, al terminar la misma, se reintegrarán a sus puestos, en la categoría y sueldo que hubiesen adquiridos los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.
- Sección 2:** Todo empleado en disfrute de esta licencia podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. El empleado de la Unión deberá notificar a la Junta con treinta (30) días calendario de anticipación su disponibilidad de reintegrarse al trabajo. La Junta le reservará el puesto al empleado y el mismo estará disponible al momento de su solicitud de reinstalación. De la plaza estar ocupada, al empleado acogido en la licencia se le asignará un puesto de igual clasificación.
- Sección 3:** Los empleados que estén cubiertos por esta licencia a la fecha de expiración de la misma que no puedan reintegrarse a su puesto de carrea por razones justificadas podrán solicitar cualquier otra licencia reconocida en este convenio o por las leyes y reglamentos aplicables.
- Sección 4:** La Junta concederá a los Delegados y Oficiales reconocidos tiempo libre con sueldo, para que estos asistan a seminarios educativos debidamente citados por la Unión y/o por el Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico. Dicha solicitud se hará con no menos de cinco (5) días laborales de anticipación y estará limitado a cinco (5) días al año. La misma se coordinará con la Junta a base de las necesidades del servicio.
- Sección 5:** Cuando la Unión requiera a los Delegados asistir a reuniones en horas de trabajo para atender asuntos directamente relacionados con la administración del Convenio Colectivo, el tiempo utilizado se podrá cargar a licencia sindical.

ARTÍCULO 56

ACTIVIDADES DE LOS OFICIALES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN

Sección 1: La Junta reconoce que los oficiales, delegados y representantes de la Unión autorizados tendrán derecho a velar por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo, siempre y cuando no se afecten los servicios, en todo momento. Los (Las) Delegados (as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo ante la Junta, sus oficiales y funcionarios, en aquellos asuntos que este Convenio les reconoce facultad para ello. Estos (as) Delegados (as) representarán y orientarán a los empleados (as) cubiertos por este Convenio, velarán por el fiel cumplimiento del mismo y tendrán facultad de asistir a sus compañeros (as) de trabajo que tengan una queja, querella o controversia, para que estén presentes en cualquier momento en que vaya a ser disciplinado (a) un (a) empleado (a). El representante de la Junta notificará al empleado (a) de su derecho a tener un (a) Delegado (a) presente.

Sección 2: El oficial de la Unión o delegado informará y coordinará con el supervisor de la unidad correspondiente que se propone tramitar o atender alguna querella o gestión relacionada con la Unión o la administración de este Convenio. De así hacerlo, el Oficial o Delegado regresará con prontitud a su área de trabajo, tan pronto haya terminado la encomienda o la atención de la queja. Se le concederá al delegado, el tiempo necesario durante horas laborables, sin afectar de forma alguna ningún tipo de beneficio o licencias, ni su salario, para atender asuntos relacionados con trámites y representación de los miembros de la Unidad Apropiable, colocar anuncios en los tableros de edictos, o para discutir con un funcionario de la Junta asuntos relacionados o cubierto por las disposiciones de este convenio. El Vicepresidente de la Unión se encargará (sin que esto sea una limitación): colocar anuncios u otra información en los tableros de edictos, comunicar al patrono o a sus representantes información proveniente de la Unión, realizar asambleas o reuniones, administrar el presente Convenio Colectivo, representar a los miembros de la unidad apropiada, mantener un canal de comunicación con el Director Ejecutivo, entre otros.

Sección 3: Los representantes de la Unión, pueden solicitar licencia sindical con paga para actividades fuera de las facilidades de la Junta. Estas solicitudes se deberán someter por escrito al supervisor inmediato del delegado u oficial con al menos cinco (5) días calendarios de antemano, cuando esto sea posible. Esto no aplicará en caso de que sea una emergencia y se necesite la asistencia inmediata de un delegado y oficial en cuyo caso el Vicepresidente de la Unidad coordinará con el Supervisor Inmediato de dicho delegado u oficial. Este tiempo fuera con paga será considerado tiempo trabajado para todos fines legales. Tampoco será descontado de su antigüedad. El total de horas dedicadas a los asuntos atendidos fuera de la Junta nunca sobrepasará de 104 horas mensuales entre todos los delegados y oficiales de la Unión. Las reuniones entre delegados u oficiales con el empleado que necesite sus servicios se harán normalmente en las

inmediaciones del área de trabajo del empleado, excepto cuando precise una consulta fuera de la Junta. El delegado u oficial informará y coordinará con el supervisor de la unidad correspondiente, que se propone tramitar o atender alguna situación o querella antes de así hacerlo. La Junta concederá tiempo necesario durante horas laborables a los oficiales de la Unión para atender gestiones oficiales en o fuera de la Junta. Para esto, los oficiales de la Unión informarán y coordinarán con su supervisor inmediato cuando tenga que ausentarse de sus trabajos para dichas gestiones.

Sección 4: La Junta realizará sus mejores esfuerzos para hacerle disponible a la Unión un lugar apropiado para que puedan celebrar reuniones o asambleas con la matrícula de la Unidad Apropiada, siempre y cuando la Unión notifique su solicitud y sea autorizada con no menos de una (1) semana de anticipación por el Director(a) Ejecutivo(a) o su representante autorizado. Las asambleas o reuniones de la Unión se coordinarán el Director(a) Ejecutivo(a) o su representante, para garantizar que se afecte lo menos posible las operaciones y el servicio a la ciudadanía. Los empleados que así deseen participar, podrán hacerlo en horas laborales en coordinación con el supervisor inmediato. Las asambleas o reuniones se limitarán a cuatro (4) por cada año, salvo en casos excepcionales que pudieran ser más las cuales se realizarán con autorización del Director Ejecutivo.

Sección 5: El número de delegados de la Unidad Apropiada a ser reconocido por la Junta serán de seis (6). El Vicepresidente de Unidad no será incluido en dicho cálculo.

Sección 6: La Junta autorizará el acceso, en todo momento, a sus facilidades, a los representantes externos de la Unión para que estos puedan mantener contacto con los empleados de la Unidad Apropiada y a su vez puedan visitar las áreas de trabajo de la Junta en coordinación con la misma sin que esto afecte los servicios que presta. Se exceptúan de lo anterior aquellos lugares que por motivos de seguridad máxima no existe acceso a personal ajeno a los que trabajen en las mismas, tales como: Centro de Cómputos y Oficina de Grabaciones. En el caso del Centro de Recepción de Llamadas la Junta permitirá su acceso, no obstante, la Unión reconoce que resulta imprescindible mantener el orden y la continuidad de la operación. En el caso de que se infrinja esta norma, la Junta limitará su acceso a la Unión. Los delegados contarán con acceso a todas las áreas de trabajo donde haya empleados de la unidad apropiada.

ARTÍCULO 57

BONO DE ASISTENCIA

- Sección 1:** La Junta pagará semestralmente Bono de Asistencia, según lo siguiente:
- a. \$ 200.00 Asistencia Perfecta
 - b. \$ 150.00 (1) Ausencia
- Sección 2:** Se exceptúan para el cómputo de este bono de asistencia las licencias de vacaciones (dentro del plan de vacaciones o cierres administrativos), licencia por maternidad, licencia deportiva y tiempo compensatorio. Las referidas licencias deberán ser solicitadas y aprobadas con previa autorización. Si no fueran solicitadas previamente, el empleado quedará descalificado para ser recipiente de este bono de asistencia.
- Sección 3:** Los bonos de asistencia se entregarán no más tarde de 30 días luego de culminar el semestre en cuestión.

ARTÍCULO 58

BONO DE NAVIDAD

- Sección 1:** Todos los empleados tendrán derecho a recibir un Bono de Navidad el cual será pagado a todos los miembros de la Unidad Apropiable durante la primera semana del mes de diciembre pero no más tarde del día ocho (8) de dicho mes del año correspondiente. Este pago, podrá ser adelantado por el Director Ejecutivo de la Agencia o cualquier alto funcionario del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Sección 2:** El bono será a razón de \$1,600.00 (mil seiscientos dólares) por cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.
- Sección 3:** Si por legislación, concesión de la Rama Legislativa o alguna proclama del Gobierno de Puerto Rico, antes o durante cualquier año fiscal, se le concediera aumento en el bono de navidad de los empleados públicos, esa cantidad de aumento, le será adjudicada a la cantidad del bono establecida en la sección 2 de este Artículo, y le será pagado a los miembros de la unidad apropiada según sea dispuesto en la proclama o legislación aprobada a esos efectos. Esto representará una novación de este Artículo y la nueva cantidad de bono que surja a consecuencia de dicha acción por parte del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, será la cantidad fija del Bono hasta tanto se negocie uno nuevo.

ARTÍCULO 59

SALARIO

Sección 1: La Junta concederá aumento de salario mensual a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo y durante la vigencia del mismo, según se dispone en adelante.

- a. \$60.00- retroactivo al 1 de julio de 2014
- b. \$100.00- efectivo 1 de julio de 2015
- c. \$100.00- efectivo el 1 de julio de 2016

Sección 2: En la eventualidad que el gobierno central otorgue unos aumentos a los empleados públicos, dichos aumentos serán extensivos a los empleados de la Unidad Apropiaada irrespectivamente su cantidad.

Sección 3: Este Artículo será interpretado de conformidad con los cambios acordados en la Estipulación de la negociación del Convenio Colectivo 2014 – 2016 y aplicación del Artículo 11 de la Ley 66 de 17 de junio de 2014. En lo pertinente, no se aplicará ningún aumento salarial para el año fiscal 2014 – 2015. Para los años fiscales subsiguientes se revisará la situación fiscal de la Junta y del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, para determinar si se pueden hacer los ajustes correspondientes con miras a que se efectúe el aumento arriba mencionado, en todo o en parte, efectivo el 1ro de julio de 2015 y el 1ro de julio de 2016 respectivamente. Para que se pueda evaluar la condición económica y fiscal del Gobierno del Estado Libre Asociado, la CWA Local 3010 podrá participar de las reuniones trimestrales a esos efectos que realizará la Oficina de Gerencia y Presupuesto, el Departamento de Hacienda y la Junta de Planificación con el liderato de los sindicatos amparados bajo la Ley 45-1998.

ARTÍCULO 60

DIETAS, MILLAJE Y ALOJAMIENTO

- Sección 1:** La Junta reconoce el derecho de los miembros de la Unidad Apropriada y pagara su compensación de dieta, millaje y alojamiento en aquellos casos en que se le requiera asistir a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo fuera de su área de trabajo.
- Sección 2:** Sujeto a la disponibilidad, la Junta proveerá un vehículo de motor oficial a aquellos miembros de la Unidad Apropriada que tengan la obligación de asistir a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo fuera de su área de trabajo.
- Sección 3:** Cuando un miembro de la Unidad Apropriada se le requiera que utilice su vehículo de motor privado para asuntos oficiales, la Junta le compensara los gastos de dieta y millaje. Además, la cubierta de seguro de responsabilidad pública de la Junta cubrirá a estos en casos de accidentes.
- Sección 4:** Todo viaje de cualquier funcionario o empleado deberá tener una orden o autorización de viaje emitida por el Director Ejecutivo o su Representante Autorizado, antes de utilizar su vehículo de motor privado para asuntos oficiales. En casos de emergencias en que no hay la oportunidad de tramitar previamente la orden o autorización de viaje, el supervisor inmediato conseguirá la autorización por teléfono y luego la confirmara por escrito, justificando la acción que lo motivo. Al siguiente día laborable se gestionará la orden o autorización de viaje.
- Sección 5:** El supervisor inmediato o cualquier otro funcionario autorizado en su ausencia será responsable de certificar y autorizar dichos pagos.
- Sección 6:** La Junta reconoce el derecho que tiene un empleado de recibir su dieta diaria, siempre que su periodo de tomar alimentos ocurra en gestiones fuera de la Junta.
- Sección 7:** El pago de millaje se compensara a razón de lo establecido por el IRS pero que en ningún momento podrá ser menor de \$0.50 centavos por milla.
- Sección 8:** Por cada persona adicional (funcionario, empleado, o visitante) que haya sido autorizado para viajar en el mismo automóvil en asuntos oficiales, se concederá al dueño \$0.20 centavos adicionales por milla recorrida.
- Sección 9:** El pago de dietas a los miembros de la Unidad Apropriada, para gastos de desayuno, almuerzo, comida y alojamiento se compensará de acuerdo a la hora de salida y regreso a su residencia privada, según sea el caso y de acuerdo a lo siguiente:
- A. Empleados que salgan antes de las 6:00am de su residencia para atender cualquier asunto oficial, recibirán una tarifa de \$5.00 por concepto de desayuno.

- B. Empleados que se encuentren en el período de 11:30pm a 1:30pm en funciones oficiales, recibirán una tarifa de \$8.30 por concepto de almuerzo.
- C. Empleados que regresen a su residencia luego de las 6:00pm y luego de atender cualquier asunto oficial, recibirán una tarifa de \$9.45 por concepto de cena.

Sección 10: Empleados de la unidad apropiada que se encuentren en asunto oficial en el exterior recibirán un “Per Diem Rate” de acuerdo a la tabla establecida por el “General Service Administration” del Gobierno Federal.

Sección 11: Los miembros de la Unidad Apropiada representados por este Convenio que soliciten el reembolso de gastos de dieta y millaje deberán completar el formulario de gastos y Viajes y entregar el mismo a la Oficina de Asuntos Fiscales dentro del término de treinta (30) días calendario luego de finalizado el mes en que se incurra el gasto.

Sección 12: Los miembros de la Unidad Apropiada representados por este Convenio que se le requiera viajar en asuntos oficiales en o fuera de Puerto Rico tendrán derecho al adelanto de los gastos de alojamiento, cuando la actividad a participar se extienda por más de una (1) noche.

Sección 13: En estadías de una (1) noche, el empleado tendrá derecho a recibir un reembolso de los gastos de alojamiento, conforme al Reglamento de Gastos de Viaje de la Junta.

Sección 14: Cómputo del millaje- Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla de Distancia en Millas entre los Pueblos, provista por la autoridad de Carreteras. Cuando la tabla no provea la distancia entre dos (2) puntos de Puerto Rico, la Oficina de Finanzas y Presupuesto, se prorrateará la distancia entre la plaza de los dos municipios afectados para calcular el cómputo de millaje, reconocido como gastos de viaje.

Sección 15: El tiempo de viaje se considerara tiempo trabajado y si dicho tiempo se extiende de la jornada laboral regular de trabajo, la misma se compensara a razón de tiempo y medio.

ARTICULO 61

PLAN MEDICO

- Sección 1:** Las partes convienen mantener un Plan Médico para los empleados cubiertos por este Convenio. La aportación mensual de la Junta será de \$330.00 por cada uno de los empleados durante los años de vigencia de este Convenio Colectivo.
- Sección 2:** La Junta recibirá mensualmente las facturas directamente de la Aseguradora que preste los servicios de plan médico y harán los ajustes que crea pertinente en la misma y se los notificará inmediatamente a la Unión y a la Aseguradora. La Junta conviene en pagar directamente a la Aseguradora que preste los servicios de plan médico la cuota mensual que estuviese en vigor durante la vigencia de este convenio.
- Sección 3:** La Unión estará a cargo en el diseño y selección del Plan Médico único a negociarse para los empleados de la Unidad Apropiaada. Para tales efectos, la Unión creará un Comité Evaluador de Planes Médicos según definidos en la ley 158 de 10 de agosto de 2006. El tiempo que emplee el Comité en el estudio y evaluación de dicho plan será considerado tiempo trabajado para todos los efectos.
- Sección 4:** De conformidad con la Ley 158, supra, los empleados de la unidad apropiada decidirán acogerse o no a un plan médico único que regirá para todos los miembros bonafide de la unión. En caso de que opten por no hacerlo, se mantendrán todos los empleados en el plan médico creado bajo la Ley 95 de 29 de junio de 1963.
- Sección 5:** El Contrato de Plan Médico será administrado por la Unión.
- Sección 6:** La Compañía conviene pagar el Plan Médico de manera prepagada antes del día cinco de cada mes. Los ajustes en las facturas serán aplicados al mes siguiente.
- Sección 7:** Todo trabajador nuevo que ingrese a la unidad apropiada será elegible para cubierta de plan médico en o antes de treinta (30) días después de haber sido contratado.
- Sección 8:** De conformidad con la Orden Ejecutiva 2013-010 y según sea reglamentado por ASES, se permitirá en la cubierta médica a parejas que cohabiten que estén sujetas a un vínculo afectivo y convivencia social, lo cual se refiere a personas adultas, solteras, con plena capacidad legal, que cohabitan de manera voluntaria, estable y continua y no están relacionadas dentro del cuatro grado de consanguinidad o segundo de afinidad. También se incluirá a las personas que dependan de dicha pareja.
- Sección 9:** Las aportaciones antes mencionadas, serán efectivas el 1 de julio de 2014.

ARTÍCULO 62

UNIFORMES

- Sección 1:** Se constituirá un comité, que estará compuesto por dos (2) representantes de la Junta y dos (2) representantes de la Unión. Los integrantes serán nombrados por la Junta y la Unión respectivamente. Este comité estará encargado de recomendar al Director Ejecutivo los modelos de los uniformes. El Director Ejecutivo considerará los uniformes que serán recomendados por el Comité, los cuales serán recomendados tomando en cuenta la política de vestimenta de la Junta y la imagen profesional que se interesa presentar.
- Sección 2:** Se proveerán cinco (5) pantalones o faldas y cinco (5) camisas o blusas. Los uniformes serán provistos por la Junta dentro de (12) meses a partir de la firma del presente Convenio. En caso de desgaste general de los mismos, las partes dialogarán en el Comité para discutir las alternativas para resolver este asunto.
- Sección 3:** De surgir problemas con la disponibilidad de los uniformes, el Comité a que se refiere la sección uno de este artículo, hará sus recomendaciones para resolver tales problemas.
- Sección 4:** Una vez el empleado reciba la totalidad de los pantalones o faldas y camisas o blusas el empleado estará comprometido a utilizar el uniforme completo siempre que se encuentre trabajando.
- Sección 5:** En caso de que el tamaño del pantalón o falda de algún empleado o empleada no esté disponible, las partes dialogarán para discutir cada caso individual.
- Sección 6:** Los uniformes serán equitativos y en igualdad de condiciones para todos los empleados. En el caso de que la Junta no supla los mismos por problemas de suministro, la Junta no disciplinará ni tomará represalia alguna contra los empleados afectados.
- Sección 7:** Pese a que todo lo relacionado con este Artículo fue eliminado bajo los acuerdos alcanzados con el gobierno y la Oficina de Gerencia y Presupuesto en virtud de la Ley 66 de 17 de junio de 2014, se creará un Comité Especial que estará compuesto por dos (2) representantes de la Junta y dos (2) representantes de la Unión (nombrados por cada parte respectivamente) que tendrá que formular y recomendar una política de vestimenta uniforme para todos los empleados de la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1 en sustitución de los uniformes que provee este Artículo. Dicha política será efectiva una vez sea aprobada por la autoridad nominadora. De la Oficina de Gerencia y Presupuesto, permitir la adquisición de uniformes por parte de la Junta, ésta pondrá en efecto las restantes disposiciones de este Artículo.

ARTÍCULO 63

BENEFICIOS MARGINALES CONCEDIDOS POR LEYES ESPECIALES

En caso de que por legislación, orden ejecutiva, o resolución de la Junta de Gobierno, se otorguen a la Unidad Apropriada beneficios marginales mayores a los establecidos en este Convenio, dichos beneficios serán aplicables, prospectivamente, salvo que por legislación, orden ejecutiva o resolución se disponga lo contrario.

ARTICULO 64

COPIA DEL CONVENIO

La Unión se encargara de producir, reproducir y distribuir copia de este Convenio a sus representados. Lo hará con uno de los licitadores registrados en el Registro Único de Licitadores del Gobierno (RUL). Antes de imprimirlo, se someterá a la oficina de Recursos Humanos que tendrá un término de (30) treinta días para revisarlo. Se le proveerá a la Junta un número de copias suficientes para su personal gerencial. El costo será sufragado en partes iguales donde cada parte le pagará directamente al suplidor debidamente registrado en la Oficina de Servicios Generales. Las copias del Convenio se distribuirán dentro de los noventa días luego de haber sido ratificado el Convenio Colectivo.

ARTÍCULO

DISPOSICIONES GENERALES

- Sección 1:** La Agencia fijará los requisitos y deberes de cada puesto de la Unidad Apropriada, conforme a sus necesidades, notificando los deberes a los incumbentes de las mismas, a la brevedad posible, de estar ocupadas.
- Sección 2:** Cuando un empleado miembro de la Unión se le encomienda realizar un trabajo de un puesto de clasificación superior, de forma temporera por un periodo mayor de 10 días, dependiendo del caso, la Agencia le pagará la diferencia de acuerdo al procedimiento de retribución correspondiente que ha sido asignado para realizar dicho interinato. Para ser acreedor el empleado debe cumplir con los requisitos mínimos del puesto superior o poseer una designación oficial de la autoridad nominadora de las funciones superiores que realizará. En caso de ser por requisitos, la Oficina de Recursos Humanos determinará si el empleado reúne los mismos.
- Sección 3:** Serán empleado transitorios, entre otros, aquellos que emplee el patrono dentro de la Unidad Apropriada para sustituir a un empleado que se encuentre disfrutando de una licencia sin sueldo por el periodo de duración de la licencia sin sueldo, de quedar el puesto vacante se procederá con el procedimiento ordinario de reclutamiento y selección.
- Sección 4:** La Agencia, en caso de necesidad de servicio, podrá contratar labores, tareas, servicios y funciones siempre y cuando dicha contratación no desplace ni afecte la seguridad de empleo de los empleados de la Unidad Apropriada.
- Sección 5:** De surgir alguna reorganización o privatización relacionada a la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1 se notificará a la Unión dentro de un periodo de treinta (30) días.
- Sección 6:** La agencia se compromete a no implantar unilateralmente términos y condiciones de empleo que sean objeto de negociación y que estén dispuesto en la ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada.
- Sección 7:** Los empleados que laboren fuera del horario tradicional y corriente del gobierno, y el personal que labore durante los fines de semana podrán estacionarse en la parte de abajo del estacionamiento siempre y cuando no bloqueen el estacionamiento del Director (a) Ejecutivo (a), del Director (a) de Informática y el Director (a) del CRL.
- Sección 8:** Una vez ratificado el Convenio Colectivo, entrarán en vigor todas las disposiciones del Acuerdo alcanzado por los sindicatos del país y el Poder Ejecutivo, siempre y cuando no sean incompatibles con ningún Artículo del presente Convenio Colectivo.

- Sección 9:** Para garantizar el trato cortés, la información certera, el uso de procedimientos y protocolos correctos y un servicio superior, las llamadas recibidas por el personal del Centro de Recepción de Llamadas serán observadas para propósitos productivos como asistir en adiestramiento, desarrollo de empleados, mejoramiento de empleados, brindar herramientas para el manejo adecuado de llamadas y situaciones en riesgo, mejorar los procedimientos y protocolos para el manejo de llamadas de emergencia, el manejo de llamadas de despachadores de emergencias y servicio al cliente, reconocimientos por el servicio de excelencia y la evaluación de la calidad que se presta hacia la ciudadanía. La Junta, antes de implementar el proceso de control de calidad deberá readiestrar a todo el personal y deberá presentar por escrito todas las guías y procedimientos para el manejo de llamadas incluyendo una revisión de los protocolos de la Junta. Copia de todos estos procedimientos se le entregarán a la Unión. Las evaluaciones de calidad no formarán parte del expediente de personal de los empleados de carrera y siempre se proveerá copia de las evaluaciones de calidad a todos los empleados una vez se discutan las mismas.
- Sección 10:** Todos los empleados de la Unidad Apropriada recibirán un bono de ratificación de mil dólares (\$1,000.00) pagaderos a la firma del presente Convenio Colectivo.
- Sección 11:** Bono de verano. La Junta pagará en o antes del 1 de junio de 2015, un Bono de Verano de \$720.00 (setecientos veinte dólares). Para los años fiscales subsiguientes se revisará la situación fiscal de la Junta, en particular que la misma siga siendo positiva o que haya mayores ingresos, para determinar si se puede mantener el Bono de Verano de \$720.00 (setecientos veinte dólares).

ARTÍCULO 66

CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

- Sección 1:** Las partes hacen constar que las conversaciones para la negociación de este Convenio Colectivo se condujeron en un plano de razonabilidad haciendo posible el satisfactorio entendimiento entre las partes, lo que ha redundado sin duda en más cordiales relaciones.
- Sección 2:** En igual espíritu de comprensión y de mantener los logros obtenidos y con un claro entendimiento de las responsabilidades contraídas por cada una de las partes, éstas de mutuo acuerdo convienen que durante la vigencia de este Convenio darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los medios provistos en este Convenio y aquellos que provee la Ley 45, supra.

ARTICULO 67

CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si por alguna cuestión legal algún Tribunal mediante Sentencia final y firme declara nula, inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las cláusulas, secciones o artículos de este Convenio, ello no invalidará el resto del mismo y continuará rigiendo todas las demás partes con toda la fuerza y vigor, con excepción de la parte afectada. Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá de (30) días laborables después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio fue declarada nula o está en conflicto, o sea incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente Convenio con toda su fuerza y vigor.

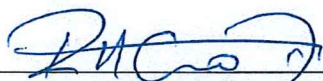
ARTÍCULO 68

DURACIÓN Y VIGENCIA DEL CONVENIO

Las partes acuerdan que una vez ratificado por la matrícula, este Convenio Colectivo comenzará a regir a partir del 1 de julio de 2014 y estará en vigor hasta el 30 de junio de 2017. Si una de las partes tiene la intención de enmendar o modificar este Acuerdo, tendrá que notificar a la otra por escrito su deseo de modificarlo no antes de noventa (90) días anteriores a la fecha de vencimiento. No más tarde de treinta (30) días después de dicha notificación, las partes comenzarán la negociación colectiva. Las partes, por último, acuerdan que las disposiciones del Convenio Colectivo continuarán en vigor con todas sus propiedades hasta negociarse un nuevo Convenio Colectivo y hasta la fecha en que entren en vigor las nuevas disposiciones.

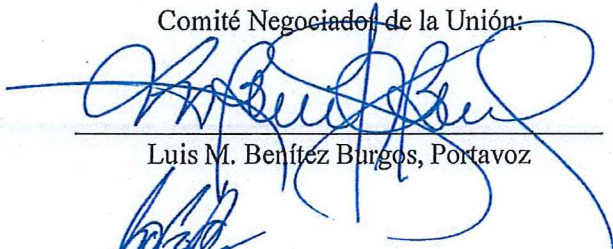
Para que así conste, las partes firman el presente acuerdo hoy 12 de septiembre de 2014 en San Juan, Puerto Rico.

Por la Unión de Trabajadores de las Comunicaciones de Puerto Rico:



Sr. Rafael Castro Torres
Presidente UTCPR – CWA Local 3010

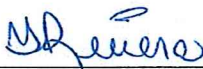
Comité Negociador de la Unión:



Luis M. Benítez Burgos, Portavoz



Aramis Cruz Domínguez, Portavoz Alterno



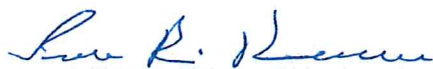
Yesenia Rivera, Delegada Administración



Ricardo Calderón, Delegado General CRL



Axel Ortiz Ortiz, Delegado CRL



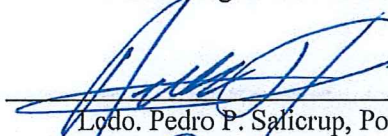
Luis Rivera, Delegado PSAP Hato Rey

Por la Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1:

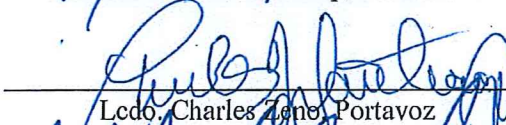


Lcdo. Roberto Fuentes Maldonado
Director Ejecutivo

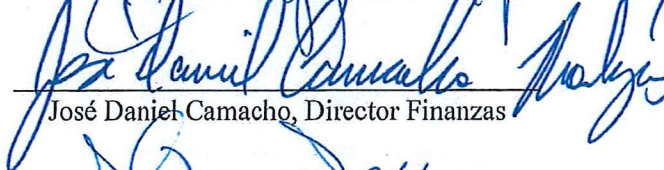
Comité Negociador de la Junta



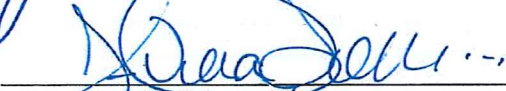
Lcdo. Pedro P. Salicrup, Portavoz



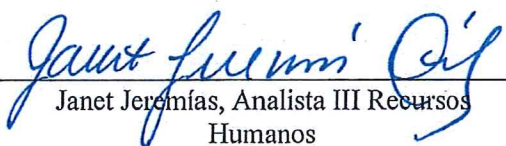
Lcdo. Charles Jene, Portavoz



José Daniel Camacho, Director Finanzas



José A. Vera, Director Recursos Humanos



Janet Jeremías, Analista III Recursos Humanos

Communications Workers of America Local 3010

PO Box 366297

San Juan, PR 00936

787-282-0714

www.cwalocal3010.org

Junta de Gobierno del Servicio 9-1-1

PO Box 270200

San Juan, PR 00928-2900

787-273-3001

Printed CWA Local 3010

