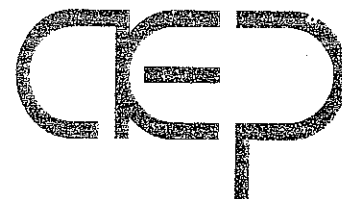


CONVENIO COLECTIVO
ENTRE LA
AUTORIDAD DE EDIFICIOS PUBLICOS
Y LA
UNION DE EMPLEADOS DE
OFICINA Y PROFESIONALES DE LA
AUTORIDAD DE EDIFICIOS PUBLICOS
2010-2013



Autoridad de Edificios Públicos
Gobierno de Puerto Rico



ÍNDICE

<u>ARTÍCULO</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>PÁGINA</u>
I	Comparecencia	1
II	Declaración de Principios	2
III	Reconocimiento de la Unión	3
IV	Unidad Apropiada - Oficina	4
	Unidad Apropiada - Profesionales	6
V	Taller Unionado	8
VI	Deducción de Cuotas	10
VII	Derechos Gerenciales	12
VIII	Huelga "Lockout"	13
IX	Funcionarios de la Unión	14
X	Clasificaciones	18
XI	Publicación y Adjudicación de Plazas	24
XII	Nombramientos	27
XIII	Labor Interina	30
XIV	Ascensos	33
XV	Reclasificaciones	37
XVI	Traslados	40
XVII	Reducción y Reubicación de Personal	41
XVIII	Antigüedad	45
XIX	Periodo Probatorio - Oficina	48
	Periodo Probatorio - Profesionales	49

XX	Flexibilización Empleados Incapacitados	50
XXI	Salarios	52
XXII	Ajustes Salariales	53
XXIII	Días Feriados	56
XXIV	Plan Médico y Seguro de Vida	58
XXV	Licencia Para Vacaciones	61
XXVI	Licencia Por Enfermedad	65
XXVII	Licencia Por Accidentes del Trabajo	68
XXVIII	Licencia Por Muerte en la Familia	71
XXIX	Licencia Militar	72
XXX	Licencia Por Enfermedad Prolongada	73
XXXI	Licencia Familiar y Médica	74
XXXII	Licencia Para Fines Judiciales	75
XXXIII	Licencia Especial Sin Sueldo	76
XXXIV	Maternidad	79
XXXV	Paternidad	81
XXXVI	Licencia Con Sueldo Para Ostentar la Representación Del País	82
XXXVII	Día Laborable, Jornada de Trabajo, Semana de Trabajo, Horas Regulares de Trabajo	84
XXXVIII	Programa de Incentivos Para Estudios	88
XXXIX	Gastos de Transportación, Millaje y Dietas	91
XL	Facilidades de Estacionamiento Para Automóviles	93
XLI	Mecanización	94

XLII	Sistema de Retiro	95
XLIII	Seguridad	96
XLIV	Expediente de Personal	98
XLV	Derechos Adquiridos	99
XLVI	Bono de Navidad	100
XLVII	Procedimiento Para Querellas	101
XLVIII	Clausula de Salvedad	106
XLIX	Otras Condiciones de Empleo	107
L	Subcontratación	117
LI	Vigencia	119



ARTICULO I
COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PUBLICOS DE PUERTO RICO, Instrumentalidad corporativa establecida por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, en adelante denominada "La Autoridad".

DE LA OTRA PARTE: LA UNION DE EMPLEADOS DE OFICINA Y PROFESIONALES DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PUBLICOS, organización obrera con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, en adelante denominada "La Unión".

FMM
FMM

ARTICULO II
DECLARACION DE PRINCIPIOS

La paz industrial y las mejores relaciones obrero patronales deben mantenerse mediante acciones constructivas y de buena voluntad, fijando condiciones decorosas para el empleado y el patrono. Las partes declaran que la contratación colectiva de salarios y condiciones decorosas de trabajo es un medio eficaz para mantener la armonía para beneficio de ambas partes.

Ambas partes nos comprometemos a laborar por las mejores relaciones, promover el buen entendimiento y laborar para el mayor progreso de la Autoridad de Edificios Públicos y el mejor servicio del Pueblo de Puerto Rico.

Que el presente Contrato Colectivo sea motivo de profundo regocijo y satisfacción para todos y cada uno de los miembros de la Unión de Oficina y Profesionales de la Autoridad de Edificios Públicos, la cual simboliza un sólido bastión de Paz Industrial logrado con el denodado, honrado y digno esfuerzo de los integrantes del Comité del Convenio, de los Directores de la Unión y de la Gerencia de la Autoridad de Edificios Públicos, los que se dedicaron con verdadero ahínco a la ardua tarea de la Negociación Colectiva.

FM
AM

Con la esperanza de que este movimiento de empleados organizados para negociar colectivamente en forma responsable sirva de ejemplo para otras organizaciones similares. Que así sea.

ARTICULO III
RECONOCIMIENTO DE LA UNION


La Autoridad reconoce a la Unión como representante exclusiva de todos los empleados incluidos en la Unidad Apropriada para los fines de contratación colectiva, en relación con tipos de compensación, salarios, horas de trabajo, tenencia de empleo, quejas y agravios y cualquier otra disposición cubierta por este Convenio, o que las leyes le concedan el derecho.

FRM
FRM

ARTICULO IV

UNIDAD APROPIADA – OFICINA

Sección 1: Las partes convienen en que la Unidad Apropriada para efectos de la Negociación Colectiva la componen todos los empleados de oficina que utiliza la Autoridad de Edificios Públicos en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluidos además, los conductores y empleados del Programa CETA; excluidos: Ejecutivos, Administradores, Supervisores, empleados íntimamente ligados a la Gerencia (closely allied to management), empleados adscritos al servicio de confianza, empleados con conflictos de intereses, guardianes, empleados por contrato, empleados comprendidos en otras unidades de negociación colectiva y toda otra persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera, variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto: Según Certificación por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el Caso Núm. P-3370, enmendado.

FROM


Sección 2: Ningún Trabajador incluido en la Unidad Apropriada podrá ser transferido a una plaza de ejecutivo, de supervisor, administrador o confidencial sin su consentimiento expreso. La Autoridad notificará al momento del nombramiento de dicha plaza al trabajador, con copia a la Unión. No se harán transacciones de personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.

Sección 3: Cuando de conformidad con la Sección anterior, a un trabajador regular cubierto por este Convenio se le extienda un nombramiento para ocupar una plaza fuera de la Unidad Apropriada, la Autoridad podrá por causas justificadas decidir no llenar la plaza anteriormente ocupada por dicho trabajador. Tal determinación se hará en o antes de treinta (30) días laborables siguientes a la fecha de dicho nombramiento.

Sección 4: La Autoridad no podrá conferir poderes y funciones de supervisor y ejecutivo a trabajadores incluidos en la Unidad Apropriada, disponiéndose que sólo se podrá asignar temporeraente el trabajo rutinario de un supervisor o ejecutivo a un unionado en casos de que aquel esté disfrutando de alguna licencia o en casos de emergencias.

Sección 5: En caso de surgir controversia relacionada a la inclusión o exclusión de determinada plaza, clasificación o persona de la Unidad Apropriada aquí definida, éstas serán sometidas a la Junta de Relaciones del Trabajo para su solución de acuerdo a los mecanismos disponibles de la ley.

ARTICULO IV

UNIDAD APROPIADA – PROFESIONALES

FM
MM

Sección 1: Las Partes convienen en que la Unidad Apropiada la componen todos los empleados profesionales empleados por la Autoridad en las clasificaciones comprendidas en la Certificación de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el Caso Núm. P-3371 según enmendado; excluidos: Ejecutivos, Supervisores, Administradores, empleados íntimamente ligados a la Gerencia (closely allied to management), empleados adscritos al servicio de confianza, empleados con conflictos de intereses, guardianes, empleados por contrato, empleados comprendidos en otras unidades de negociación colectiva y toda persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

Sección 2: Ningún trabajador incluido en la Unidad Apropiada podrá ser transferido a una plaza de ejecutivo, de supervisor, administrador o confidencial sin su consentimiento expreso. La Autoridad notificará al momento del nombramiento de dicha plaza al trabajador, con copia a la Unión. No se harán transacciones de personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.

Sección 3: Cuando de conformidad con la Sección anterior, a un trabajador regular cubierto por este Convenio se le extienda un nombramiento para ocupar una plaza fuera de la Unidad Apropriada, la Autoridad podrá por causas justificadas decidir no llenar la plaza anteriormente ocupada por dicho trabajador. Tal determinación se hará en o antes de treinta (30) días laborables siguientes a la fecha de dicho nombramiento.

Sección 4: La Autoridad no podrá conferir poderes y funciones de supervisor y ejecutivo a trabajadores incluidos en la Unidad Apropriada, disponiéndose que sólo se podrá asignar temporeraamente el trabajo rutinario de un supervisor o ejecutivo a un unionado en casos de que aquel esté disfrutando de alguna licencia o en casos de emergencias.


Sección 5: En caso de surgir controversia relacionada a la inclusión o exclusión de determinada plaza, clasificación o persona de la Unidad Apropriada aquí definida, éstas serán sometidas a la Junta de Relaciones del Trabajo para su solución de acuerdo a los mecanismos disponibles de ley.

ARTICULO V
TALLER UNIONADO

Sección 1: Toda persona que ya sea un empleado regular de la Autoridad incluido en la Unidad Apropriada certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo, permanecerá como miembro de la Unión.

Sección 2: Todo nuevo empleado de la Autoridad incluido en la Unidad Apropriada certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo deberá hacerse miembro de la Unión a partir de su fecha de empleo.

La Autoridad hará las gestiones para que el empleado solicite los beneficios del Plan Médico dentro de los treinta y un (31) días de haber sido nombrado.

 **Sección 3:** La Autoridad informará al Presidente y al Secretario de la Unión dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su nombramiento o empleo, el nombre, el puesto, el sueldo, la fecha, el sitio de trabajo, la fecha tentativa de vencimiento del período probatorio y la dirección residencial y postal de todo empleado nuevo designado para ocupar un puesto comprendido en la Unidad Apropriada definida en este Convenio, además de someter la lista de puestos cubiertos y las vacantes en dicha unidad, cada tres (3) meses.

Sección 4: La condición de miembro afiliado de la Unión la determinará ésta sobre la base de su Constitución y Reglamento, disponiéndose que ni la Constitución ni los Reglamentos podrán variar las disposiciones de este Artículo.

Sección 5: La Autoridad despedirá al empleado que no se afilie a la Unión cuando éste así lo solicite por escrito, disponiéndose que la Unión garantizará y asumirá la responsabilidad total por las consecuencias de un despido así solicitado.

Sección 6: La Autoridad fijará copia de esta cláusula en tabloneros de edictos para asuntos de la Unión que se proveen en este Convenio.

Sección 7: En aquellos casos en que exista una controversia trabada en la Junta de Relaciones del Trabajo, en torno a la inclusión o no de determinada plaza en la Unidad Apropriada, no podrá aplicarse la Sección 5 de este Artículo, sin que antes recaiga una determinación final y firme de esta plaza.

ARTICULO VI

DEDUCCION DE CUOTAS


Sección 1: La Autoridad conviene en deducir del salario de cada empleado que sea miembro de la Unión durante la vigencia de este Convenio, según dispone el Artículo V del mismo, la cuota de iniciación, la cuota regular y toda otra cuota especial que la Unión fije a sus miembros, de acuerdo con su Constitución y Reglamento.

Sección 2: También la Autoridad conviene en deducir del salario de cada empleado nuevo que ingrese a la Unión, según dispone el Artículo V de este Convenio, la cuota uniforme de iniciación que la Unión afirmará haber fijado a los miembros nuevos para su ingreso a ella de acuerdo con su Constitución y Reglamento. En los casos de empleados de nuevo ingreso, la Autoridad deducirá dicha cuota de iniciación del salario del empleado empezando con el primer (1er.) período de pago que se le pague inmediatamente después de convertirse en empleado cubierto por este Convenio, según dispone el Artículo V del mismo.

Sección 3: Las cuotas mensuales como las de iniciación las remitirá la Autoridad, por cheque, a la Unión dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que haya hecho la deducción, pero la Autoridad no hará ninguna remesa de cuotas hasta que los funcionarios que la Unión autorice hayan

prestado la fianza que se requiere por Ley y así se demuestre. La Unión notificará oficialmente, por escrito, el oficial o funcionario de la Unión autorizado para aceptar el cheque aquí mencionado.

Sección 4: La Unión conviene en indemnizar o exonerar a la Autoridad por la cantidad de cualesquiera cuotas, penalidades y/o cuotas especiales que la Autoridad haya deducido de conformidad de lo que se provee en este Artículo y que la Autoridad se viera obligada a devolver a cualquier empleado o grupo de empleados como resultado de sentencia o fallo que así se ordene, por causa atribuible a la Unión.

 **Sección 5:** Las partes contratantes convienen y acuerdan que cuando un empleado regular de la Autoridad sea transferido por cualquier razón a la Unidad Apropriada, este empleado vendrá obligado a pagar la cuota correspondiente como miembro de dicha Unidad efectivo a la fecha de la transferencia.

Sección 6: Conjuntamente con las cuotas la Autoridad le remitirá a la Unión todos los meses una lista conteniendo los nombres de los empleados y número de Seguro Social.

ARTICULO VII
DERECHOS GERENCIALES

Sección 1: La Administración tendrá la prerrogativa exclusiva de dirigir sus operaciones. Por lo tanto, salvo según queda expresamente limitado por este Convenio, la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa, así como todos aquellos poderes y prerrogativas tradicionalmente reservados a la Gerencia, incluyendo la facultad de tomar acciones disciplinarias justificadas.

Sección 2: Dichos poderes no serán utilizados en forma arbitraria ni caprichosa contra los empleados ni con el propósito de discriminar contra ningún empleado, ni en violación a lo dispuesto en este Convenio.

ARTICULO VIII
HUELGA Y "LOCKOUT"

Durante la vigencia de este Convenio, la Unión se compromete a recurrir al Procedimiento de Querellas que provee este mismo Convenio en vez de recurrir a la huelga.

La Unión, por tanto, conviene que ni ella ni ninguno de los empleados de la Autoridad que son parte de la Unidad Contratante cubierta por este Convenio, podrá, colectiva, concertada o individualmente, dedicarse a/o participar directa o indirectamente en huelgas de cualquier naturaleza, disminución en la producción o rendimiento ("slow-down"), interrupción o paralización del trabajo, piquetes, "boycotts" o cualquier otra clase de interferencia e/o interrupción de las operaciones y actividades de la Autoridad.

La Unión conviene, además en que para honrar los términos de este compromiso y garantizar una paz industrial permanente y constructiva, usará todos los recursos disponibles y propios de un sindicalismo responsable para que se cumpla con esta obligación contractual.

La Autoridad se compromete, asimismo, durante la vigencia de este Convenio a no hacer uso del cierre forzoso ("lockout") en forma alguna.

La Autoridad se reserva el derecho de separar a cualquier empleado de la Unidad Contratante que lleve a cabo cualesquiera de los actos arriba estipulados.

ARTICULO IX
FUNCIONARIOS DE LA UNION

Sección 1: Los Delegados representarán la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo ante la Autoridad y sus representantes, en aquellos asuntos que este Convenio les reconoce facultad para ello. Estos Delegados representarán y orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio sobre los derechos y responsabilidades dispuestas en este Convenio, velarán por el cumplimiento de este Convenio y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo que tengan una queja o cuando sean requeridos por cualquier jefe o supervisor para que estén presentes en cualquier momento en que vaya a ser disciplinado un empleado al cual el Delegado representa. El representante de la Autoridad, si fuere necesario, notificará al empleado querellante de su derecho a tener un Delegado presente.

Sección 2: Se le concederá al Delegado en propiedad o al Delegado suplente tiempo razonable durante horas laborables para atender asuntos relacionados con trámites y representación de aquellos empleados que representan o para discutir con funcionarios de la gerencia asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio, sin afectar en forma alguna ningún tipo de licencia ni su salario. Los Delegados suplentes

actuarán sólo en ausencia del Delegado en propiedad; o a petición expresa de éste o del Presidente de la Unión.

Sección 3: La Autoridad concederá a la Junta de Directores sin descontarle de su salario, ni de sus vacaciones tiempo razonable para discutir asuntos oficiales de los empleados incluidos en la Unidad Apropriada con oficiales o funcionarios ejecutivos de la Autoridad o con el representante de la Unión en las oficinas regionales.

Sección 4: En el desempeño de las funciones de los Delegados y los oficiales, éstos actuarán en forma razonable, afectando al mínimo posible las labores de los empleados con quienes deseen hablar, tomando en consideración las necesidades de prestarle servicio al público.

Sección 5: Cuando un Delegado u Oficial de la Unión necesite ausentarse de su área de trabajo con el propósito de atender un asunto comprendido en sus funciones, según definidas en este Artículo, deberá darle previa notificación a su supervisor inmediato e informarle del lugar donde realizará estas funciones. Una vez termine su gestión oficial, se reintegrará a su trabajo.

Sección 6: La Autoridad de Edificios Públicos concederá libre con paga el Día del Delegado a todos los Delegados de la Unión el segundo viernes del mes

de mayo de cada año para que asistan a las actividades y seminarios de formación y/o confraternización que serán coordinadas entre la Autoridad y la Unión.

Sección 7: Licencia con paga para representar a Puerto Rico en Congresos Profesionales y/o Sindicales en o fuera del país.

Será concedida luego de recibirse solicitud escrita de la organización que auspicie la actividad.

En los casos de la licencia sindical estará limitada solo a tres (3) unionados por actividad que serán seleccionados por la Unión para cada actividad entre los miembros de la Junta de Directores o Delegados que soliciten la licencia, hasta un máximo de dos veces al año, considerándose para el otorgamiento las necesidades de la Autoridad.

Sección 8: Cuando los miembros de la Junta de Directores o un Delegado soliciten autorización para participar en cursos o conferencias relacionados con el área de relaciones obrero-patronales, seguridad, leyes laborales, etc., ofrecidas por el Departamento del Trabajo, agencias gubernamentales o instituciones acreditadas por el Consejo de Educación Superior, el tiempo que dure dichos cursos o conferencias no le será descontado de sus licencias ni de su salario. Disponiéndose que los empleados miembros de la Junta de Directores o Delegado deberán solicitar autorización a la Autoridad para poder asistir a dichas conferencias o cursos y la Autoridad

concederá el tiempo de asistencia, siempre y cuando las necesidades del servicio así lo permitan; disponiéndose además, que solamente podrán asistir tres (3) miembros de la Junta de Directores o Delegados que estén trabajando activamente para la Autoridad por cada curso o conferencia para el cual se solicite.

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'FM'.A second handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'FM'.

ARTICULO X

CLASIFICACIONES

- Sección 1:** Serán empleados regulares aquellos con nombramientos del Director Ejecutivo, o su representante autorizado, para ocupar un puesto regular, luego de aprobado su período probatorio satisfactoriamente.
- Sección 2:** Serán empleados probatorios aquellos que son contratados conforme a lo dispuesto en el Artículo XIX.
- Sección 3:** Serán empleados irregulares aquellos que han recibido un nombramiento para realizar funciones transitorias o de emergencia, por un período de tiempo que no excederá noventa (90) días calendario en funciones determinadas. De extenderse el nombramiento irregular más allá de lo aquí dispuesto, la Autoridad creará un puesto o reclasificará uno existente y lo llenará con un empleado regular siguiendo los procedimientos dispuestos por este Convenio. Al reclutar empleados irregulares la Autoridad notificará a la Unión las circunstancias que justifican su nombramiento. Disponiéndose que el empleado irregular adquiere los beneficios, privilegios y obligaciones del Convenio Colectivo, excepción hecha de la permanencia de su empleo, luego de noventa y un (91) días de estar realizando la labor para la cual fue reclutado.



Sección 4: Serán empleados temporeros aquellos que emplee la Autoridad dentro de la Unidad Apropriada para sustituir a un empleado que se encuentre disfrutando de alguna licencia o beneficio que establezca el Convenio Colectivo. El término de dicho nombramiento será por el tiempo que el empleado sustituido esté disfrutando de dicha licencia o beneficio. Disponiéndose que el empleado temporero adquiere los beneficios, privilegios y obligaciones del Convenio Colectivo, excepción hecha de la permanencia de su empleo, luego de treinta y un (31) días de estar realizando la labor para la cual fue reclutado. Si luego de transcurridos estos treinta y un (31) días, el empleado temporero es cesado, este se mantendrá en una lista de elegibles, por cualificación y antigüedad, a partir de la fecha en que comenzó a trabajar y hasta seis (6) meses, posterior a la fecha de cesantía. De ser reclutado nuevamente este empleado temporero, la fecha de antigüedad se considerará desde nuevo ingreso.

Quando se vayan a reclutar empleados temporeros, según disposición de este Convenio Colectivo, serán considerados los empleados temporeros en lista de espera que así cualifiquen, que no estén activos y de acuerdo a su antigüedad. Disponiéndose, además, que antes de efectuar un nombramiento temporero la Autoridad utilizará el recurso de labor interina, siempre y cuando hayan empleados cualificados y disponibles. De ser esa la situación, la Autoridad podrá sustituir, si así lo estima necesario, al

FMM
AM

empleado en labor interina mediante un nombramiento temporero bajo los términos provistos en esta Sección 4.

Sección 5: Los empleados irregulares y temporeros serán evaluados dos (2) veces durante los primeros tres (3) meses de haber sido nombrados y los supervisores vienen obligados a discutir dicha evaluación con el empleado evaluado.

Sección 6: Todo nombramiento irregular y/o temporero le será notificado a la Unión no más tarde de por lo menos siete (7) días laborables de haber sido efectivo dicho nombramiento.

Sección 7: Los empleados irregulares y/o temporeros no serán utilizados para realizar funciones diferentes a las que motivaron su nombramiento original. Disponiéndose que si al terminar la duración de un nombramiento temporero hubiese otra necesidad de sustituir un empleado en uso de alguna licencia, podrá retenerse al empleado que cesa pero mediante un nuevo nombramiento temporero.

Sección 8: La Autoridad podrá nombrar estudiantes durante el verano por un período improrrogable no mayor de un (1) mes calendario. Estos estudiantes no podrán sustituir a ningún empleado que se encuentre disfrutando de alguna licencia o beneficio que establezca el Convenio Colectivo. La Autoridad dará preferencia a los estudiantes hijos de empleados de la Unidad Contratante que soliciten acogerse al Programa de Verano. En caso de que la Autoridad decida nombrar estudiantes durante el verano,



será criterio exclusivo de ésta determinar el número de jóvenes a reclutar, el lugar de trabajo a asignarse, la clasificación y el salario a asignarse. De igual manera la Autoridad tendrá facultad para reclutar jóvenes provenientes de otras fuentes de referimientos.

Sección 9: De crearse un programa federal que produzca nombramientos en clasificaciones no dispuestas aquí, incluidas en la Unidad Apropriada, las partes se reunirán para discutir la aplicación de este Convenio a los empleados nombrados.

Sección 10: Cuando la Autoridad cree programas especiales de mantenimiento el personal a nombrarse que desempeñe funciones de la Unidad Apropriada serán empleados irregulares. Dicho personal, a partir del trigésimo primer (31) día, pasará a formar parte de la Unidad Apropriada y se le harán descuentos de cuota desde su ingreso a la Unidad Apropriada hasta tanto dure su nombramiento.

Sección 11: Ningún empleado no unionado podrá ejercer funciones de la Unidad Apropriada, excepto por razones de emergencia que no excedan de cuarenta y ocho (48) horas laborables y que no hayan empleados disponibles para cubrir dicha emergencia.

Sección 12: Ningún trabajador irregular o temporero trabajará horas extras mientras existan trabajadores regulares o probatorios disponibles en sus respectivas oficinas o divisiones para trabajar dichas horas extras, excepto en aquellos casos en que el empleado irregular o temporero haya

FMM
FMM

estado realizando una determinada labor y sea necesario que la continúe en tiempo extra. De igual forma, de existir oportunidad para trabajar horas extras, se le dará prioridad al personal regular dentro de la clasificación en sus respectivas oficinas o divisiones. De no estar dichos empleados disponibles se usará personal unionado de la Autoridad en otras clasificaciones, que estén cualificados.

Sección 13: En caso de que un empleado haya trabajado como irregular o temporero, este tiempo le será acreditado a su período probatorio, de surgir alguna oportunidad en un puesto regular que tenga las mismas funciones a las que desempeñaba temporariamente. No tendrá que pasar por un período probatorio aquel empleado que esté irregular y/o temporero en una posición, con las mismas funciones de la que va a ocupar, siempre que el tiempo trabajado sea el equivalente al establecido en el Artículo XIX, de este Convenio.

FM
FM

Sección 14: La clasificación de los puestos vacantes podrá modificarse por la Autoridad cuando se compruebe que el incumbente que ocupaba la plaza al ésta quedar vacante, venía realizando funciones inferiores a la clasificación del puesto que ocupaba. En tales casos, cuando la Autoridad entienda que no se justifica que el puesto se mantenga en su clasificación original, podrá reclasificar el mismo de forma lateral o en ascenso. Cuando se trate de reclasificar en descenso sólo podrá hacerlo cuando la plaza esté en el nivel más alto de la clasificación y al nivel inmediatamente inferior de la clase.

La Autoridad notificará a la Unión con anterioridad a poner en efecto cualquier modificación de puesto con el propósito de discutir las razones que justifican tal acción. De entender la Unión que la acción de la Autoridad no es justificada o que resulte ser arbitraria o caprichosa, quedará en libertad de recurrir al Procedimiento de Querellas establecido en el Convenio.

Sección 15: Cuando se determine por la Autoridad la creación de un puesto, se entregará a la Unión copia de la hoja de deberes indicando requisitos de preparación, experiencia y el sueldo de la plaza, no más tarde de diez (10) días calendarios después de la creación del mismo.

Sección 16: La Autoridad le entregará a la Unión copia de las Especificaciones de Clases de todas las plazas incluidas en la Unidad Apropiaada correspondiente. La Autoridad vendrá obligada a entregar dichas Especificaciones de Clases dentro de los noventa (90) días calendario a partir de la firma del Convenio. La Autoridad no podrá añadir, sustituir o de otro modo variar las descripciones previamente señaladas en las Especificaciones de Clases, a menos que previamente se acuerde con la Unión.

ARTICULO XI

PUBLICACION Y ADJUDICACION DE PLAZAS

FMM
AM

Sección 1: Cuando surjan plazas vacantes o de nueva creación, según se establece en el Artículo X – Clasificaciones, de este Convenio, éstas serán publicadas, con copia a la Unión, mediante Convocatoria especificando los requisitos para cualificar y las funciones principales del puesto por un término de diez (10) días laborables. La Unión radicará las solicitudes de los interesados en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dentro del término que no excederá de cinco (5) días a partir del cierre de la Convocatoria, según lo establecido en esta Sección. Para esto hará uso del formulario de Solicitud de Examen para Convocatorias Internas, que le proveerá la Autoridad. Los interesados utilizarán sólo un formulario donde especificarán todas las Convocatorias que interesan, según su orden de prioridad.

Los Directores Regionales, Administradores de Centros de Gobierno y Directores de los demás centros u oficinas de la Autoridad coordinarán con los Delegados de la Unión de forma tal que se garantice la publicación de Convocatorias de forma efectiva en todas las facilidades de la Autoridad donde hayan empleados unionados. La Autoridad tendrá disponible, en cada centro de trabajo, los formularios necesarios para la solicitud de plazas en Convocatoria.

Las plazas que han quedado vacantes porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso, y que la Autoridad ha tomado la determinación de cubrir las, serán publicadas luego de que el empleado ascendido apruebe su período probatorio.

Cuando se trate de plazas de nueva creación u otras vacantes que no sean por ascenso y la Autoridad decida cubrir las, se procederá con la publicación de las mismas.

Sección 2: Toda documentación e información necesaria para certificar los requisitos establecidos, según el Plan de Clasificación y Retribución para cubrir los puestos convocados, que no figure en el expediente de personal del empleado solicitante, será sometida a no más tardar de la fecha de vencimiento para la Unión radicar los formularios de Solicitudes de Convocatorias.

Sección 3: De surgir discrepancia con respecto a la adjudicación de una plaza entre la Autoridad y la Unión, o cuando un empleado alegue que la adjudicación fue errónea, la querrela será tramitada a través del Comité de Ajuste dentro de los quince (15) días laborables siguientes al momento de la adjudicación y de ahí en adelante, según se establece en el Procedimiento para Querellas en este Convenio.

Sección 4: La Autoridad, a petición de la Unión, incluirá como candidato elegible, para ocupar un puesto en ascenso a todo aquel empleado que la Unión

considere que cualifique y que se encuentre en uso de licencias por lo que no haya solicitado el puesto en Convocatoria. En estos casos si el empleado en uso de licencia es seleccionado para ocupar el puesto en ascenso, deberá reportarse a su puesto dentro de los quince (15) días de recibir la notificación o excepto aquellos que estén en licencia por enfermedad que tendrán un termino no mayor de tres (3) meses de haber sido notificados oficialmente por la Autoridad para ocupar el puesto en ascenso. En este caso el empleado tiene que estar física y mentalmente capacitado para ocupar el puesto en ascenso. La Unión, por su parte, deberá cumplir con los términos establecidos en la Sección I, de este Artículo.

Sección 5: La Autoridad adjudicará el puesto publicado en un término máximo de veinticinco (25) días laborables desde la fecha de vencimiento para la Unión radicar los formularios de Convocatorias.

ARTICULO XII
NOMBRAMIENTOS

Sección 1: Cuando surjan plazas vacantes o de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, se cubrirán las mismas con personal cualificado que las solicite de esta Unidad, siguiendo el orden de preferencia señalado a continuación:

- a. empleados regulares que vayan en traslado por razones de residencia y cuya antigüedad sea mayor que otros empleados que vayan en ascenso
- b. empleados regulares que vayan en ascenso
- c. empleados regulares que vayan en traslado por razones de residencia o porque la plaza tiene un horario más conveniente
- d. empleados temporeros de acuerdo a su antigüedad, la antigüedad de los empleados temporeros se contará desde la fecha de su ingreso y hasta seis (6) meses posteriores a la fecha de cesantía. Disponiéndose que de ser reclutados nuevamente, la fecha de antigüedad se considerará desde su nuevo ingreso.
- e. empleados irregulares de acuerdo a su antigüedad, la antigüedad de los empleados irregulares se contará desde la fecha de su ingreso a la Unidad Apropriada.

FM
SM

Disponiéndose, además, que si hubiese más de un empleado cualificado dentro de uno de los grupos de prioridad establecidos por esta Cláusula, prevalecerá la antigüedad según dispuesto por este Convenio Colectivo.

Sección 2: Cuando no hubiere empleados en la Autoridad para cubrir la plaza vacante o de nueva creación, según la Sección 1, de este Artículo, se procederá a nombrar otros candidatos de cualquier otra fuente de empleo.

Sección 3: Cuando surjan vacantes dentro de la Unidad Apropiaada y la Autoridad determine que no existe la necesidad de cubrir las mismas, notificará a la Unión dentro de los quince (15) días laborables de haber surgido dichas vacantes. En tal caso, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado y el Presidente de la Unión se reunirán dentro de los próximos cinco (5) días laborables a la notificación, para discutir este asunto y ofrecer la información pertinente. De entender la Unión que la información suministrada por la Autoridad no es de su conformidad, quedará en libertad de recurrir a los foros pertinentes.

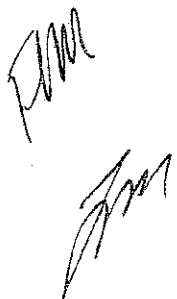
Sección 4: La Autoridad sólo podrá pagar a empleados nuevos de la Unidad Apropiaada al reclutarlos el salario básico correspondiente a la plaza a cubrirse. En casos de dificultad comprobada en el reclutamiento, se

FMM
SM

podrá autorizar dentro de la escala correspondiente, un tipo de retribución más alto que el básico fijado para la plaza.

Sección 5: La Autoridad le entregará a cada empleado regular nuevo, después de la firma de este Convenio, la hoja de deberes correspondiente al puesto que va a ocupar, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha del nombramiento.

Sección 6: La Autoridad podrá reclutar hijos de unionados que cualifiquen para puestos vacantes.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located in the lower-left quadrant of the page.

ARTICULO XIII
LABOR INTERINA

Sección 1: Todo empleado regular que sea utilizado interinamente en un puesto inferior al suyo dentro de su clasificación continuará recibiendo la compensación correspondiente al puesto que él ocupa regularmente.

Sección 2: Todo empleado regular que realice una labor interina en un puesto comprendido en una escala superior, por un período de por lo menos cinco (5) días laborables, recibirá mientras realice el interinato y desde el primer día laborable, un diferencial en su salario correspondiente a tres (3) pasos si el puesto es superior y dos (2) si está dentro de la escala que aplique al puesto que ocupa regularmente siempre y cuando las funciones a ser realizadas sean distintas a las que tiene regularmente asignada el empleado. El diferencial se computará prorrateado de acuerdo a la duración de la labor interina.

Sección 3: Todo empleado utilizado en labor interina será notificado por escrito por el Director Ejecutivo o las personas en que éste delegue, dentro de los cinco (5) días laborables luego de haber comenzado a realizar dicha labor. Luego de cumplirse los cinco (5) días laborables y si el empleado no ha recibido la notificación escrita antes mencionada, éste no vendrá obligado

a continuar realizando la labor interina, hasta tanto reciba dicha notificación. El empleado podrá rechazar la designación interina por razones justificadas de salud, y la Autoridad le podrá exigir certificado médico al empleado.

Sección 4: Esta labor interina en ningún caso será por más de sesenta (60) días laborables, excepto que en interinatos motivados por razón de licencia sin sueldo o enfermedades prolongadas podrán continuar por más de los sesenta (60) días laborables.

Sección 5: La Autoridad efectuará el pago de labor interina durante la quincena posterior a la quincena en que realizó el trabajo interino.

Sección 6: Todo trabajo realizado satisfactoriamente en la labor interina será considerado como experiencia para ascensos a una plaza igual a la ocupada durante la labor interina.

Sección 7: En los casos de labor interina se utilizará el personal de igual clasificación o de una inmediatamente inferior y de mayor antigüedad, de estar disponible y cualificado. De no estar disponible y cualificado, se considerará el personal en plazas inmediatamente inferiores y de mayor antigüedad en orden descendente.

Sección 8: Las disposiciones de este Artículo no podrán utilizarse para sustituir personal fuera de la Unidad Contratante, disponiéndose que sólo se podrá asignar temporariamente el trabajo rutinario de un supervisor o ejecutivo a un unionado en caso de que aquel esté disfrutando de alguna licencia o en casos de emergencias.

Sección 9: Cuando una plaza quede vacante porque su incúmbente ha sido trasladado, ascendido, renunciado o fallecido y la Autoridad determine cubrirla conforme a las disposiciones de este Convenio Colectivo, dicha plaza podrá cubrirse mediante nombramiento interino o temporero mientras se concluye el procedimiento de adjudicación.

FM
FM


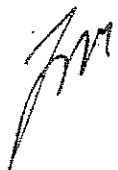
**Durante la vigencia de este Convenio no se concederán los diferenciales en los salarios correspondientes a tenor con el Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010.

ARTICULO XIV

ASCENSOS

Sección 1: El cambio de un empleado de un puesto a otro para el cual se haya provisto una retribución mínima más alta, se entenderá como un ascenso.

Sección 2: Todo ascenso será hecho a base de la antigüedad de los empleados cualificados para un puesto según se dispone en este Convenio, siempre y cuando que el empleado cumpla con los requisitos de preparación y experiencia del puesto a ocupar y satisfaga el criterio de antigüedad dentro de nivel en que cualifique.

 
Sección 3: La antigüedad será considerada como factor principal dentro de cada uno de los niveles que aquí se establecen. En caso de igual antigüedad, se utilizara la puntuación obtenida según el último formulario de evaluación de factores de ejecución que hayan obtenido los empleados.

Sección 4: Los empleados regulares de la Unidad Apropriada tendrán preferencia en casos de ascensos sobre otros empleados y sobre personas que no sean empleados de la Autoridad, siempre y cuando cualifiquen según dispone este Convenio, al puesto que se va a ascender.

Sección 5: Las evaluaciones tendrán que ser discutidas con el empleado y estarán sujetas a cuestionamientos por éste, de acuerdo a la Sección 10, de este Artículo.

Sección 6: Toda oportunidad de ascenso o creación de nueva plaza se anunciará mediante Convocatorias, las cuales se pondrán en conocimiento de los empleados mediante publicación en los Tablones de Edicto.

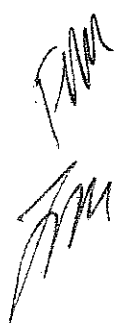
Sección 7: Toda Convocatoria contendrá el título del puesto, el sueldo básico y la escala de retribución, el lugar o lugares de trabajo, los requisitos mínimos y evidencias necesarias, la naturaleza del trabajo, la fecha límite para radicar la solicitud y toda otra información relevante. La unión radicará las solicitudes de los interesados acompañada por la documentación que haya sometido el empleado, en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dentro del término que no excederá de cinco (5) días a partir del cierre de la Convocatoria, según lo establecido en la Sección I del Artículo XI, de este Convenio. Para esto se hará uso del formulario de Solicitud de Examen para Convocatorias Internas de la Unidad de Oficina y Profesionales que le proveerá la Autoridad.

Sección 8: Las Convocatorias se harán con no menos de diez (10) días de plazo para radicar las solicitudes.

Sección 9: El hecho de que un empleado no acepte un ascenso determinado, no será objeto de medida disciplinaria, ni será descalificado para los ascensos que surjan posteriormente.

Sección 10: Cualquier caso en que surja alguna discrepancia en cuanto a cualquier asunto cubierto por este Artículo, incluyendo las adjudicaciones de plazas y las puntuaciones que se obtengan en las evaluaciones, deberán ser traídas directamente al segundo paso del Procedimiento de Querellas.

Sección 11: En casos de ascensos el empleado tendrá derecho a un aumento en su salario mensual equivalente a:

- 
- a. Cuando el sueldo del empleado sea inferior al del puesto al cual fue ascendido se llevará al básico del puesto al cual haya sido ascendido, salvo lo dispuesto en el Inciso C.
 - b. Cuando el sueldo del empleado sea igual o superior al del puesto al cual fue ascendido, se le concederá un aumento de \$90.00.
 - c. Cuando la diferencia entre el sueldo del empleado y el básico del puesto al cual fue ascendido fuere menor de \$90.00 se concederá un aumento de \$90.00.

Sección 12: Todo empleado regular que sea ascendido a una plaza de clasificación superior cubierta por este Convenio, estará sujeto a un período de prueba de (90) días en dicha plaza disponiéndose que aquel trabajador

ascendido a una plaza en que ha realizado labor interina se le acreditará el tiempo trabajado al período probatorio. Si el ascenso fuere a una plaza de clasificación superior fuera de la Unidad Contratante, el período probatorio será el que establezca la Autoridad. Al ser ascendido, el empleado recibirá el sueldo que corresponda, según el Artículo de Ascensos.

Sección 13: Una vez expirado el período probatorio, el empleado pasará a ser empleado regular en dicha plaza. Si la Autoridad determina que el empleado no cualifica, éste regresará a su antigua plaza y su salario será reducido al que devengaba al momento de ser ascendido, o el que devengaría de no haber sido ascendido.

Sección 14: Cuando una plaza quede vacante porque su incúmbete ha sido objeto de un ascenso, dicha plaza se cubrirá mediante nombramiento temporero hasta que el empleado que fue ascendido apruebe su período probatorio en el puesto que fue ascendido y posteriormente se cubrirá permanentemente, según lo dispuesto en este Convenio.

Sección 15: Si la Autoridad decidiere reclasificar una plaza y el incúmbete ha venido desempeñando el trabajo de la plaza, según reclasificada, dicho incúmbete no estará sujeto a período de prueba en ascenso establecido en este Artículo.

**Durante la vigencia de este Convenio no se concederán aumentos de salario por concepto de ascensos a tenor con el Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010.

ARTICULO XV
RECLASIFICACIONES

Sección 1: La Autoridad podrá clasificar un puesto de nueva creación con arreglos a las normas y criterios que tenga establecido para la clasificación de empleos sujeto al Artículo X – Clasificaciones.

Sección 2: Se reclasificará un puesto cuando exista un cambio sustancial en los deberes y responsabilidades de la plaza, cuando haya un error en la clasificación original del puesto o cuando experimente un aumento o disminución en el grado de complejidad. Dicha reclasificación podrá ser hecha a solicitud de la Unión, el empleado o la Autoridad. La solicitud se someterá por escrito a la Oficina de Recursos Humanos, la cual realizará un estudio y determinará si procede o no la misma. De determinarse que no procede la solicitud, el empleado o la Unión podrán recurrir a la segunda etapa del Procedimiento Para Querellas de este Convenio, observándose los términos allí dispuestos. De negarse la solicitud en esta etapa, en el término dispuesto por el referido Procedimiento Para Querellas, la Unión pudiere recurrir a Arbitraje y, de serle favorable al querellante el Laudo emitido por el Arbitro, la reclasificación será efectiva a la fecha en que la Autoridad denegó la solicitud en la segunda etapa.

Sección 3: Cuando el incúmbete de un puesto o la Unión soliciten la reclasificación de un puesto se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. El empleado deberá preparar el Formulario de Funciones y Deberes en original y copia.
- b. La solicitud de reclasificación deberá ser radicada en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales acompañada de la copia del Formulario de Funciones y Deberes. Simultáneamente, el trabajador concernido entregará el original de dicho formulario a su supervisor inmediato.
- c. Luego de lo que antecede dicho supervisor contará con cinco (5) días para radicar el cuestionario ante la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, debidamente cumplimentado o con sus comentarios.
- d. A partir de la fecha de vencimiento de dichos cinco (5) días, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales contará con treinta (30) días para contestar la solicitud del empleado.

Sección 4: Cuando un puesto sea reclasificado se hará efectiva dicha reclasificación a la fecha en que se determine que la misma procede, excepto cuando ello sea determinado a nivel de Arbitraje en cuyo caso aplicaría lo dispuesto en la Sección 2. Disponiéndose que la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales deberá determinar respecto a las solicitudes de reclasificación en un término máximo de treinta y cinco (35) días desde la fecha en que el empleado o la Unión le sometan por escrito su solicitud.

Sección 5: Todo empleado reclasificado recibirá un ajuste en su salario de \$90.00, excepto cuando la diferencia entre su salario y el salario básico del puesto al cual se le reclasifica sea mayor de \$90.00, en cuyo caso el ajuste corresponderá a dicha diferencia.

Sección 6: Al efectuar una reclasificación, la Autoridad no podrá discriminar entre los empleados que realicen las mismas funciones.

****Durante la vigencia de este Convenio no se concederán ajustes en los salarios de los trabajadores a tenor con el Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010.**

ARTICULO XVI

TRASLADOS

Sección 1: El movimiento de un empleado de un puesto a otro dentro de la Autoridad, en la misma clase, de un puesto en una clase a otro en otra clase de nivel similar para el cual el tipo de retribución mínima sea igual cuando el empleado reúne los requisitos para el puesto, se considerará un traslado.

Sección 2: Los traslados a dependencias de la Autoridad en un municipio diferente al municipio en donde trabaje un empleado, sólo podrán hacerse cuando los servicios del empleado en el nuevo puesto sean imprescindibles. Dentro de un mismo municipio podrán hacerse traslados cuando se determine previamente que el traslado es necesario.


Sección 3: La Autoridad no podrá efectuar traslados sin antes notificarlos por escrito y discutirlos con la Unión y el Empleado, diez (10) días laborables antes de la efectividad del mismo, cuando el traslado sea fuera del área y cinco (5) días laborables en los demás casos.

Sección 4: La Autoridad no podrá efectuar traslados como medida disciplinaria ni de forma arbitraria o caprichosa.

Sección 5: Ningún traslado afectará la oportunidad de ascenso de un empleado cualificado.

ARTICULO XVII

REDUCCION Y REUBICACION DE PERSONAL



Sección 1: En caso de fusión de la Autoridad o cualquiera de sus dependencias con una entidad pública o privada o que la Autoridad venda, traspase o arriende propiedad de ésta se notificará a la Unión con no menos de seis (6) meses de anticipación a la fusión, venta, traspaso, arrendamiento o expropiación que pueda poner bajo la administración de cualquier otra entidad o persona los servicios que presta la Autoridad de Edificios Públicos. La Autoridad informará a la nueva entidad de la existencia de este Convenio.

Sección 2: En la eventualidad que por razón de dicha posible fusión, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o traslado de personal desplacen empleados de la Unidad Apropriada, la Autoridad discutirá con la Unión el efecto que esto tenga sobre los empleados regulares.

Sección 3: Si durante la vigencia de este Convenio la Autoridad adquiriese cualquier facilidad o servicio que actualmente no estuviese siendo administrado por la Autoridad y fuera integrado al programa de ésta las plazas nuevas que se creen, así como cualquier plaza vacante en dicha nueva facilidad o servicio, que corresponda a la Unidad Apropriada serán cubiertas de acuerdo con las disposiciones de este Convenio. El tiempo de antigüedad para los efectos de este Convenio de todo personal que pase a la Autoridad mediante este procedimiento empezará a contar desde la

fecha de efectividad de su nombramiento como empleado de la Autoridad. Las plazas nuevas que se crearen dentro de la Unidad Apropriada y que quedaren sin llenar con el personal traspasado, se cubrirán de conformidad con las disposiciones de este Convenio.

Sección 4: Cuando se determine la necesidad de efectuar reducción de personal en determinadas clasificaciones de empleo, tal reducción se hará en el área afectada, y por clasificación, en orden inverso de antigüedad y observando el siguiente orden:

- a. Personal irregular
- b. Personal temporero
- c. Empleados probatorios, excepto probatorios en ascenso
- d. Empleados regulares

Una vez hecha la determinación de la necesidad de reducir personal, la Autoridad notificará a la Unión con treinta (30) días laborables de anticipación de la decisión, discutirán los pormenores de la misma dentro de dichos treinta (30) días y se procederá con la reducción del personal que ha de ser afectado. El reemplazo se hará en orden inverso de la cesantía.

A los efectos de esta Sección se divide la Autoridad en nueve (9) áreas, a saber: Carolina, Bayamón, Manatí, Aguadilla, Mayagüez, Ponce, Humacao, Caguas y Guayama.

Si el empleado que ha de ser afectado por una reducción de personal tiene mayor antigüedad que otro empleado de otra área, el empleado de mayor antigüedad podrá desplazar ("bump") a aquel empleado que tiene menos antigüedad y será ubicado en dicha área si cualifica para realizar dichas labores. Esta reubicación solicitada por el empleado no será considerada en forma alguna como traslado.

Todo empleado que desplace a otro empleado en una clasificación inferior a base de su antigüedad, obtendrá el salario que él devengaba cuando por última vez ocupaba dicha clasificación o el básico de dicha clasificación, el que sea mayor. Este desplazamiento es uno voluntario y tampoco será considerado en forma alguna como traslado.

FM
FM

Sección 5: Cuando la Autoridad requiera reubicar personal por reorganización administrativa necesaria, dicha reubicación se considerará como traslado. De reubicarse en una plaza superior se aplicará lo dispuesto para ascenso.

Sección 6: Todo empleado afectado por reducción de personal tendrá prioridad para ser nombrado en plazas vacantes para las que cualifique por sobre cualquier otro candidato elegible que pudiera haber disponible.

El derecho de preferencia que se le concede a los exempleados cesanteados de acuerdo con las secciones precedentes, se extinguirá por una de las razones siguientes:

- a. Al transcurrir un (1) año de haber cesado como empleado de la Autoridad.
- b. No presentarse a trabajar en reemplazo ("recall") dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la notificación a su última dirección de récord con copia a la Unión.

Sección 7: En caso de que un trabajador regular afectado por una suspensión o reorganización de actividades fuese asignado a una plaza de un grupo ocupacional inferior, y surgiera posteriormente oportunidad en una plaza igual a la que ocupaba, se le dará prioridad a dicho empleado para ocupar dicha plaza, y se le otorgará el básico de la plaza que va a ocupar, o se mantendrá con su salario que devengaba en la plaza inferior, lo que sea mayor.

Sección 8: Si en algún momento la Autoridad es cerrada, vendida, fusionada o traspasada a una entidad pública o privada, todos los empleados cubiertos por este Convenio que resulten cesanteados a consecuencia de dicho cierre, venta, fusión o traspaso tendrán derecho a recibir una compensación económica de acuerdo a sus años de servicio en la Autoridad:

1 a 5 años	\$1,000.00
6 a 10 años	\$1,250.00
11 a 15 años	\$1,500.00
16 a 20 años	\$1,750.00
21 a 25 años	\$2,000.00
26 o más años	\$2,250.00

ARTICULO XVIII**ANTIGÜEDAD**

Sección 1: La Autoridad reconoce el derecho de antigüedad a los empleados regulares cubiertos por este Convenio, a los fines de suspensión, reemplazo, ascenso, adjudicación de nuevas plazas y reasignación de funciones, según se dispone en este Convenio. Los Oficiales de la Unión y Delegados gozarán de súper antigüedad a los efectos de suspensión y reemplazo.

Sección 2: La antigüedad se determinará tomando como base el tiempo de servicio con la Autoridad desde la fecha de empleo como empleado regular, excepto en el caso de los empleados que ingresen a partir de la fecha de vigencia de este Convenio, se determinará tomando como base la fecha de su ingreso en la Unidad Apropriada. Se considerará la antigüedad dentro de los tres niveles de eficiencia, según se dispone en el Artículo XIV sobre Ascensos.

Sección 3: Los derechos de antigüedad y el empleo cesarán por cualquiera de las siguientes razones:

- a. Renuncia voluntaria
- b. Despido por justa causa

- c. Ausencia debido a incapacidad por lesión ocurrida en el curso del trabajo que se prolongue por dos años o más.
- d. Suspensión temporera (temporary lay-off) por un período de un (1) año más.
- e. Si dejare de regresar a su trabajo dentro del término de cinco (5) días laborables luego de haber sido notificado que debe reportarse al mismo, a menos que dentro de dicho término haga arreglos con la Autoridad para reportarse más tarde
- f. Si no regresa a su trabajo inmediatamente luego de la expiración de cualquiera de las licencias establecidas en este Convenio.

Sección 4: La Antigüedad no se afectará ni será interrumpida en manera alguna cuando el empleado está en licencia autorizada con o sin sueldo.

Sección 5: Una vez cada seis (6) meses la Autoridad preparará y revisará la lista de antigüedad por clasificación dentro de los departamentos. La Autoridad suministrará a la Unión copia de las mismas. Estas listas, si no tienen objeción por escrito de la Unión dentro de los treinta y un (31) días de la entrega de las mismas, serán aceptadas como correctas.

Sección 6: La antigüedad de los empleados temporeros será entre los empleados temporeros exclusivamente y no se considerará su

antigüedad entre los empleados regulares de la Unidad Contratante. La antigüedad del empleado temporero se determinará tomando como base el tiempo de servicio interrumpido en la Autoridad inmediatamente anterior al momento en que pase a ocupar un puesto regular según el Artículo X – Clasificaciones, Sección 4, de este Convenio. En caso de que el empleado temporero pase a ocupar un puesto regular dentro de Unidad Contratante, el tiempo de servicio como empleado temporero se le acreditará para efectos de su antigüedad.

Sección 7: La antigüedad de los empleados irregulares será entre los empleados irregulares exclusivamente y no se considerará su antigüedad entre los empleados regulares y temporeros de la Unidad Contratante. La antigüedad del empleado irregular se determinará tomando como base la fecha de ingreso a la Unidad Apropiada. En caso de que el empleado irregular pase a ocupar un puesto regular dentro de Unidad Contratante, el tiempo de servicio como empleado irregular se le acreditará para efectos de su antigüedad.

ARTICULO XIX
PERIODO PROBATORIO – OFICINA

Sección 1: Todo empleado nuevo, contratado con el propósito de ocupar una plaza regular vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Contratante, estará sujeto a un período probatorio de una duración de tres (3) meses. Una vez expirado el periodo probatorio a la satisfacción exclusiva de la Autoridad, dicho empleado pasará a ser empleado regular-permanente.

Sección 2: Una vez que el empleado se convierta en empleado regular-permanente, tendrá derecho a todos los beneficios marginales establecidos en este Convenio. Disponiéndose que a los efectos de vacaciones, licencia por enfermedad, bono, días feriados y cualquier otro beneficio de este Convenio en que así expresamente se disponga, se considerará el tiempo desde que comenzó como empleado probatorio.

EM
EM

ARTICULO XIX

PERIODO PROBATORIO – PROFESIONALES

Sección 1: Todo empleado nuevo, contratado con el propósito de ocupar una plaza regular vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Contratante, estará sujeto a un período probatorio de seis (6) meses. Una vez expirado el período probatorio a la satisfacción exclusiva de la Autoridad, dicho empleado pasará a ser empleado regular-permanente.

Sección 2: Una vez que el empleado se convierta en empleado regular-permanente, tendrá derecho a todos los beneficios marginales establecidos en este Convenio. Disponiéndose que a los efectos de vacaciones, licencia por enfermedad, bono, días feriados y cualquier otro beneficio de este Convenio en que así expresamente se disponga, se considerará el tiempo desde que comenzó como empleado probatorio.

Sección 3: De mutuo acuerdo, las partes podrán extender el período probatorio por hasta un máximo de cinco (5) meses en caso de que el empleado en período probatorio haya tenido que ausentarse durante dicho período por más de un mes.



ARTÍCULO XX

RELOCALIZACION EMPLEADOS INCAPACITADOS

Sección 1: A partir de la firma de este Convenio, cuando cualquier empleado cubierto por esta Unidad no pueda acogerse al Retiro Por Incapacidad Ocupacional o No Ocupacional por razón justificada y no puede realizar las tareas del puesto que ocupa, pero sin embargo, puede realizar las de otro puesto dentro de la Unidad, la Autoridad lo relocalizará en dicho otro puesto para el cual llene los requisitos que exige la Autoridad, si se puede desempeñar satisfactoriamente en el mismo, si hubiere vacante. El empleado mantendrá su salario, al igual que mantendrá los derechos y privilegios de los demás empleados en la Autoridad que lo cobijen. La plaza a ser cubierta por dicho trabajador le será asignada sin necesidad de publicarla. La Autoridad podrá requerir que el empleado sea examinado por un médico contratado por la Autoridad con miras a que éste determine si el empleado se encuentra física o mentalmente capacitado para desempeñar las tareas del puesto al que se pretende reubicar.

Sección 2: Si el médico de la Autoridad determinare que un empleado está incapacitado para desempeñar las funciones del puesto que ocupa y no puede desempeñar funciones de otros puestos, y si la Unión y el empleado no estuvieran de acuerdo con esa determinación porque un

médico especialista haya certificado que el empleado está capacitado, a petición escrita del empleado y de la Unión, por mutuo acuerdo entre la Unión y la Autoridad se seleccionará un tercer médico al que se proveerán los expedientes del caso, comprometiéndose las partes a aceptar como final e inapelable la recomendación de ese tercer médico. Se dispone que el empleado y la Unión notificarán a la Autoridad la intención de solicitar se seleccione un tercer médico no más tarde de diez (10) días laborables a partir de la notificación de la determinación el médico de la Autoridad. La Autoridad y la Unión pagarán los honorarios al tercer médico.

FMM
FMM

Sección 3: Si la incapacidad es tal que el empleado incapacitado crea una situación de emergencia en que se afecten las labores de los demás empleados la determinación inicial del médico se hará efectiva inmediatamente, y se continuará con lo dispuesto en la Sección 2, anterior.

ARTICULO XXI

SALARIOS

Sección 1: Las partes contratantes han acordado los siguientes aumentos de salarios para los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo.



<u>Fecha de Efectividad</u>	<u>Aumento Mensual</u>
Septiembre 1ro. 2008	\$ 160.00
Junio 1ro. 2009	\$ 185.00

Sección 2: Todos los empleados que comiencen a trabajar después de la fecha de efectividad antes dispuestas, se les aplicará el sueldo básico del puesto que vengan a ocupar.

Sección 3: Estos aumentos salariales serán independientes de los ajustes que se otorgan a base del Artículo sobre Ajustes Salariales, y de cualquier otro cambio de salarios motivado por ascensos, reclasificaciones y otros beneficios negociados por las partes en este Convenio.

**A tenor con el Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010, las partes han acordado que durante la vigencia de este acuerdo no habrán aumentos de salario para los trabajadores cubiertos por este Convenio.

ARTICULO XXII
AJUSTES SALARIALES

Sección 1: En adición a los aumentos de convenio aplicables a todos los empleados, una vez al año, durante la vigencia de este Convenio, todo empleado cubierto por el mismo tendrá derecho a un ajuste salarial de acuerdo a la escala salarial vigente, según el Convenio, siempre que reúna los siguientes requisitos:

- FMM*
- FMM*
- a. **Tiempo de Servicio.** El empleado deberá haber trabajado un (1) año consecutivo sin haber recibido aumento de sueldo por concepto de niveles de mérito, excepto en aquellos casos que haya estado reportado al Fondo del Seguro del Estado. En estos casos, el empleado deberá haber trabajado un mínimo de seis (6) meses durante el periodo evaluativo.
 - b. **Buena Conducta.** El empleado no deberá haber recibido más de una (1) carta de amonestación del Director Ejecutivo o su representante designado o no haber sido suspendido de empleo y sueldo durante el periodo evaluativo.
 - c. **Evaluación.** El empleado deberá haber obtenido una clasificación de no menos de satisfactorio en la evaluación final anual.

Sección 2: Aquellos empleados que cumplan con los requisitos establecidos en la Sección 1, recibirán un aumento en su compensación por concepto de paso por mérito de conformidad a lo siguiente:

	Satisfactorio	Sobresaliente
<u>Escala</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Cantidad</u>
1 a 2	\$50.00	\$100.00
3 a 8	\$55.00	\$110.00
9 a 13	\$65.00	\$130.00
14 a 17	\$75.00	\$150.00
18 a 27	\$85.00	\$170.00

Sección 3: La Unión y la Autoridad reconocen la necesidad de lograr la eficiencia de las operaciones de la organización y para lograrlo reconocen que se requiere motivar a los empleados y reconocer de forma objetiva sus logros y aportaciones. Por tal motivo, han formulado y adoptado un Sistema de Evaluación y Motivación para la Concesión de Ajustes de Salarios, para la cual utilizarán el formulario de evaluación que se aneja al presente Convenio.

Sección 4: Las evaluaciones serán discutidas con el empleado y estarán sujetas a cuestionamiento por éste.

Sección 5: En caso de que surja alguna discrepancia en cuanto a las puntuaciones que se obtengan en las evaluaciones éstas deberán ser llevadas al segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 6: Las evaluaciones de los empleados serán hechas a través del formulario conocido como "Formulario de Evaluación de desempeño". Si la Autoridad en el futuro deseara modificar dicho formulario, se discutirá previamente con la Unión, a fin de acordar su nuevo contenido. Los requisitos de las plazas serán los incluidos en las normas de reclutamiento para las diferentes clases de puestos.

Sección 7: Se aclara que se establecerá un periodo de transición entre el sistema de evaluación establecido en el Convenio Colectivo anterior y el nuevo sistema acordado en el presente Convenio. A estos efectos, las partes han acordado que aquellos empleados que su ciclo evaluativo haya comenzado antes del 1ro de septiembre del 2008, serán evaluados conforme el sistema anteriormente vigente incluyendo el formulario anterior. Se mantendrá la fecha de aniversario como empleado de la Autoridad para efectos de la fecha de la evaluación anual. A los empleados a ser evaluados bajo el nuevo sistema, se le realizará una evaluación preliminar a los seis (6) meses de su fecha de aniversario y la evaluación anual se realizará a los seis (6) meses subsiguientes.

**Durante la vigencia de este Convenio no se concederán aumentos por concepto de ajustes salariales a tenor con el Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010.

ARTICULO XXIII
DIAS FERIADOS

A. Todos los empleados tienen derecho a disfrutar de los siguientes días feriados sin pérdida de paga:

Enero 1	Día de año Nuevo
Enero 6	Día de Reyes
2do. lunes de Enero	Día de Eugenio María de Hostos
3er. lunes de Enero	Día de Martín Luther King
3er. lunes de Febrero	Día de George Washington
Marzo 22	Día Abolición de la Esclavitud
Movable	Viernes Santo
3er. lunes de Abril	Día de José de Diego
Ultimo lunes de mayo	Día de Conmemoración (Memorial Day)
Julio 4	Día de Independencia de EU.
3er. lunes de Julio	Día de Luis Muñoz Rivera
Julio 25	Día Constitución de Puerto Rico
Julio 27	Día de José Celso Barbosa
1er. lunes de Septiembre	Día del Trabajo
Octubre 12	Descubrimiento de América
Movable cada 4 años	Día de Elecciones Generales
Noviembre 11	Día del Veterano
Noviembre 19	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
Cuarto jueves de Noviembre	Día de Acción de Gracias
Diciembre 24	Víspera de Navidad 1/2 Día
Diciembre 25	Día de Navidad
	Día del Cumpleaños de cada Unionado

B. Todo día feriado que sea un domingo se moverá a lunes.

- C. Todos los empleados tienen derecho a disfrutar libre con paga sencilla cualquier otro día, parte del día o tiempo laborable declarado libre por ley, por el Director de la Autoridad o por Proclama del Gobernador de Puerto Rico, o por el Presidente de los Estados Unidos y que aplique a Puerto Rico.
- D. Siempre que la Autoridad determine que lo requieran las necesidades del servicio podrá requerir de cualquier empleado que trabaje durante los días feriados a que tenga derecho, las horas trabajadas durante dichos días se pagarán dos (2) veces el tiempo regular de paga.
- E. Si cualquiera de las festividades enumeradas en la Sección 1, de este Artículo fuera transferida a observarse en un día diferente al señalado por Proclama, Orden o Dispensa del Gobernador de Puerto Rico, el Presidente de los Estados Unidos o por Ley, aplicable, éstas se observarán en la fecha que disponga dicha Proclama, Orden, Dispensa o Ley en lugar de lo aquí señalado, disponiéndose que lo anterior no ocasionará que se deje de observar cualquiera de las festividades pactadas.
- F. En caso de que un empleado se encuentre en disfrute de licencia por vacaciones regulares o enfermedad se le acreditará cualquier día laborable o parte del día declarado libre por Ley, por Proclama u Orden del Gobernador de Puerto Rico o por Proclama u Orden del Presidente de los Estados Unidos.

**Durante la vigencia de este Convenio ningún empleado tendrá derecho al disfrute libre con paga sencilla del Día de su Cumpleaños a tenor con el Acuerdo para la Protección del Empleo y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010.

ARTICULO XXIV
PLAN MEDICO Y SEGURO DE VIDA

Sección 1: La Autoridad conviene en pagar en su totalidad, directamente a Humana o la compañía que se contrate, la cuota mensual que estuviere en vigor durante la vigencia de este Convenio, para un plan de grupo familiar de dicha compañía, por servicios de hospitalización de 365 días sin deducibles, médico quirúrgico, directorio médico, medicinas sin deducible, "major medical", espejuelos limitados a un par por año de contrato por persona con un máximo de \$100.00, laboratorios, rayos X sin deducible, tratamiento de adicción a drogas y alcoholismo (hasta \$5,000.00 por año de contrato por participante), marcapasos con deducible y sonograma (prostático y transvaginal) con deducible, a todo y a cada uno de los trabajadores de la Unidad Apropriada. Dicho seguro incluirá, además, un seguro de vida de \$10,000.00 en muerte por accidentes, \$5,000.00 en muerte natural y \$5,000.00 por desmembramiento.

Los servicios de resonancia magnética serán sin coaseguro, la terapia respiratoria será sin deducible y el servicio de emergencias médicas agudas sin deducibles, hasta un máximo de \$100.00 por emergencia.

Sección 2: Dicho plan de grupo familiar es el que incluye además del trabajador, a los dependientes de éste, según lo determine la reglamentación de la organización que prestare los servicios.

Disponiéndose que en los casos de los hijos mayores de dieciocho (18) años que se mantengan estudiando y que sean dependientes del unionado, el plan cubrirá hasta cumplido los veinticinco (25) años de edad. Todo hijo incapacitado formará parte del grupo familiar independientemente de su edad, siempre y cuando no le sea posible proveerse su sustento por estar total y permanentemente incapacitado y

dicha incapacidad haya comenzado antes de cumplir los diecinueve (19) años. Se requiere una certificación médica que indique la incapacidad total y la fecha en que se originó la misma.

Sección 3: La Autoridad pagará el sesenta (60%) por ciento de la cubierta dental 206, o su equivalente, siempre y cuando el empleado así la seleccione y pague el remanente cuarenta (40%) por ciento, así como las condiciones y deducibles que establezca tal cubierta.

Sección 4: Todo trabajador que interese, a su opción, incluir dependientes u opciones adicionales no cubiertas en los servicios precedentes pagará el costo que conlleve la inclusión de dichos dependientes u opciones.

Sección 5: El plan existente podrá ser cambiado por la Autoridad cuando se entienda que dicho cambio se justifica garantizando que la cubierta ofrecida sea la misma del plan existente. La Autoridad no cambiará la compañía proveedora del plan médico caprichosa o arbitrariamente. De entender la Unión que el cambio del plan es uno arbitrario o caprichoso podrá radicar una querrela conforme con lo dispuesto en el Convenio Colectivo. La Autoridad le notificará con antelación a la Unión de dicho cambio. De entender la Unión que la compañía proveedora no está cumpliendo con los servicios que presenta a los socios a través de sus proveedores, las partes se reunirán para buscar las alternativas para proveer los servicios médicos aquí acordados.

Sección 6: Cuando un empleado tenga que acogerse a licencia sin sueldo por accidentes del trabajo o por padecer una enfermedad no ocupacional prolongada, la Autoridad mantendrá la cubierta del plan médico mientras el empleado esté en licencia sin sueldo.

Sección 7: La Autoridad se compromete a mantener un seguro de vida que cubrirá a los trabajadores dentro de la Unidad Apropriada que provea hasta \$10,000.00 en caso de muerte natural y hasta \$20,000.00 por muerte accidental a través de la póliza de SINOT. En los casos de los Mensajeros Conductores, según los define la Ley 428 del 15 de mayo de 1950, según enmendada, éstos estarán cubiertos por una póliza igual a través del Seguro Choferil. Dicha póliza incluirá, además, los beneficios por desmembramiento provisto bajo la Ley 139 del 26 de julio de 1968. El referido contrato incluirá una disposición que garantice que la compañía aseguradora adelantará la cantidad de \$2,500.00 en caso de fallecimiento de un empleado permanente de la Unidad Apropriada, para cubrir gastos de funeral al beneficiario que éste haya designado. La Oficina de Recursos Humanos facilitará al beneficiario los documentos necesarios para la reclamación de dicho pago.

Sección 8: La Autoridad incluirá un plan de protección contra el cáncer y enfermedades temidas el cual cubrirá todo el tratamiento necesario que se requiera, según recomendaciones médicas en estos casos.

Sección 9: Los beneficios contenidos en este plan médico estarán sujetos a las reglamentaciones y condiciones que se convengan con la organización que prestare los servicios, pero dichas reglamentaciones y condiciones no serán inferiores a las actualmente en vigor.

Sección 10: La Autoridad le proveerá a la Unión copia del Contrato del Plan Médico acordado.

**Durante la vigencia de este Convenio este Artículo será administrado a tenor con el Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010, el que deberá contener todas las cubiertas aquí contempladas.

ARTICULO XXV LICENCIA PARA VACACIONES

Sección 1: Los empleados tendrán derecho a licencia con paga para vacaciones a razón de dos y medio (2½) días por cada mes de servicio hasta un total de treinta (30) días laborables al año. Al computar el disfrute de las mismas se excluirán los sábados, domingos, y días de fiesta legales aquellos que mediante Proclama sean declarados festivos.

La Autoridad pagará dentro de los primeros treinta (30) días del año siguiente al año natural en que acumulen, aquellos días en exceso de treinta (30) que no hayan podido ser disfrutados por el empleado por razones atribuibles al servicio. Al momento del disfrute de las vacaciones regulares programadas se verificará si hay ausencias esporádicas cargadas a licencia de vacaciones y se reducirán éstas de los días programados para disfrute, disponiéndose que el empleado estará obligado a disfrutar de un mínimo de cinco (5) días de forma consecutiva.

Sección 2: Los empleados disfrutarán de sus vacaciones anuales, de acuerdo con un programa anual de vacaciones que preparará la Autoridad en consulta con cada empleado unionado tomando como base y dándole consideración a las necesidades del servicio, la no-interrupción del mismo y las preferencias del empleado. Las vacaciones regulares podrán ser disfrutadas en tres (3) términos en el mismo año, de así solicitarlo el empleado siempre que no se afecte el servicio.

Sección 3: En caso en que ocurran circunstancias especiales, el Director Ejecutivo de la Autoridad podrá anticipar la licencia para vacaciones a cualquier empleado regular que haya trabajado más de un (1) año en la Autoridad. Esta licencia anticipada no excederá de treinta (30) días laborales y el empleado deberá saldarla durante el período de un (1) año a la fecha de

su ingreso al servicio. El empleado amortizará los dos y medio (2½) días acumulados por mes de su deuda, y en caso de ausentarse, esto no se excederá de treinta (30) días laborables. Todo empleado a quien se le hubiere anticipado vacaciones y se separe del servicio antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar a la Autoridad cualquier suma de dinero que quedare al descubierto por concepto de tal licencia anticipada.

Sección 4: Cuando se conceda licencia para vacaciones a un empleado a petición de éste, se autorizará el pago adelantado de las quincenas correspondientes al período de vacaciones siempre que solicite con quince (15) días antes de comenzar sus vacaciones, haciéndose dicho pago al comenzar las vacaciones. En ningún caso, sin embargo, se hará pago anticipado de sueldo por un período mayor a aquel por el cual se hubiese concedido las vacaciones.

Sección 5: En caso de que un empleado cese o se retire de la Agencia por cualquier causa, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones acumuladas le será pagado como parte de la liquidación final de su sueldo. En caso de fallecimiento de un empleado, sus herederos tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas y cualesquiera otros haberes a que tenga derecho, conforme a la ley.

Sección 6: Sin un empleado se enferma mientras disfruta de vacaciones tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso, el empleado debe radicar la solicitud por escrito para que se descuenten los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto día laborable después de su regreso al trabajo. Esta solicitud tendrá que acompañarse de un certificado médico.

Sección 7: Todo empleado tiene derecho a acumular licencia por vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de cualquier licencia con sueldo, siempre que regrese al servicio al finalizar cualquier licencia autorizada.

Sección 8: La Autoridad rendirá a cada empleado y a la Unión un informe trimestral sobre las vacaciones y licencia por enfermedad acumuladas. Dicho informe se hará no más tarde del vigésimo día laborable de haberse cumplido tres (3) meses. El propósito de este informe es informativo y en caso de cualquier error podrá ser corregido por cualquiera de las partes.

Sección 9: En caso de que la Autoridad le sea imprescindible requerir los servicios de un empleado que se encuentra disfrutando de vacaciones regulares antes de terminar las mismas, todo el tiempo de vacaciones trabajado será pagado a razón del doble de su salario regular o a opción del empleado será pagado a razón de tiempo sencillo y se le acreditará a su acumulación de vacaciones. Solamente será en casos de urgencia. La Agencia le notificará al Delegado de la Oficina tal requerimiento. De no ser imprescindible el empleado, éste podrá continuar disfrutando de sus vacaciones luego de que pase la situación de urgencia.

Sección 10: En caso de que un empleado necesite realizar una gestión personal, privada o de emergencia dicha ausencia se cargará a vacaciones regulares acumuladas siempre y cuando notifique la ausencia antes de hacer uso del tiempo.

Sección 11: La Autoridad facilitará a la Unión copia de todos los programas de vacaciones vigentes, así como la renovación de los mismos.

Sección 12: Las vacaciones se pagarán a base del último salario que estuviera devengando el empleado a la fecha en que comienza a disfrutar de las mismas.

Sección 13: En caso de que un empleado sea reclutado por otra agencia del gobierno, la Autoridad podrá transferir las vacaciones acumuladas a dicha agencia, siempre que la ley lo permita.

Sección 14: Salvo que circunstancias extraordinarias lo impidan los empleados notificarán a su supervisor el mismo día en que se ausenten con cargos a vacaciones.

Sección 15: En aquellas ocasiones en que el empleado le sea imposible notificar su ausencia, según lo anterior dispuesto, éste deberá excusarse y justificar su ausencia con su supervisor al regreso a su trabajo.



ARTICULO XXVI
LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Todo empleado regular cubierto por este Convenio tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de trabajo para la Autoridad.

Sección 2: La Autoridad acuerda mantener en vigor la norma actual en el sentido de que no hay límite al máximo de licencia por enfermedad acumulable y la norma de que cuando un empleado se acoge a la jubilación se le pagará la totalidad de la licencia por enfermedad acumulada.

AM
Sección 3: Salvo que circunstancias extraordinarias lo impidan, el empleado notificará a la Autoridad el mismo día en que se ausente por enfermedad. Si el empleado tiene cita médica programada lo notificará con anticipación a la ausencia.

AM

Sección 4: Enfermedad a los efectos de este Artículo y de esta licencia, significa cualquier dolencia sufrida por el empleado que le imposibilite asistir a su trabajo, o cuando un familiar de un empleado contraiga una enfermedad contagiosa que obligue al empleado a someterse a cuarentena y cuando haya vivido en contacto con personas afectadas con enfermedades contagiosas.

Sección 5: En caso de ausencia por más de tres (3) días, para tener derecho a que dichas ausencias se descuenten del balance de licencia por enfermedad, el empleado deberá presentar un certificado médico a la Autoridad, excepto en los casos relacionados con enfermedades contagiosas en los cuales se les podrá requerir un certificado médico al empleado irrespectivamente del tiempo que esté ausente.

Sección 6: Bajo ninguna circunstancia podrá un empleado que se encuentre disfrutando de licencia por enfermedad recibir pagos o beneficios mayores a los que hubiese recibido de haber estado trabajando.

Sección 7: En caso de surgir enfermedades o lesiones de gravedad que de acuerdo con un certificado médico incapaciten temporariamente a un empleado para trabajar, la Autoridad, en casos excepcionales y a su discreción, podrá anticiparle al empleado hasta un máximo de treinta (30) días de licencia adelantada por enfermedad cuando haya agotado su licencia por enfermedad y vacaciones. Dicha solicitud se radicará por lo menos cinco (5) días antes del comienzo del disfrute de la misma, excepto en aquellos casos en que sea imposible cumplir con este término. En caso de renuncia voluntaria o de destitución, cualquier adelanto de la licencia por enfermedad se cargará contra la licencia por vacaciones y si queda algún saldo por liquidar, su importe se descontará de cualquier sueldo no pagado al empleado.

Sección 8: En caso de que algún empleado cese o se retire de la Autoridad por cualquier motivo, excepto en casos de despido disciplinarios por justa causa, se le pagará el cien (100%) por ciento de la licencia por enfermedad que tenga acumulada a la fecha de cesar oficialmente como empleado. En caso de muerte se liquidará esa licencia acumulada a sus herederos.

Sección 9: Cuando los empleados cubiertos por este Convenio así lo soliciten la Autoridad liquidará según escoja el trabajador el treinta (30%) o el sesenta (60%) por ciento el balance de licencia por enfermedad acumulada a noviembre de cada año, la cual será pagadera durante la primera quincena del mes de enero, a todo empleado que tenga un (1) año o más de servicios en la Autoridad. Aquel empleado que cualifique e interese que se le liquide ese balance acumulado,

seleccionará él por ciento deseado, en un formulario provisto por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. El empleado que cualifique pero que no interese que se le liquide el balance acumulado, deberá notificar tal determinación en dicho formulario, a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales en o antes del 15 de diciembre de cada año.

Sección 10: A los efectos de facilitar a los empleados acudir oportunamente al médico, al optómetra o al dentista, para examen o tratamiento médico, se considerará licencia por enfermedad.

FMM
FMM

**Durante la vigencia de este Convenio ningún empleado tendrá derecho a solicitar la liquidación del balance de licencia por enfermedad a tenor con el Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010.

ARTICULO XXVII
LICENCIA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

Sección 1: En caso de que un empleado sufra un accidente del trabajo y el Fondo del Seguro del Estado determine que las lesiones recibidas lo incapaciten para realizar sus labores, dicho empleado tiene derecho a que la Autoridad le pague la totalidad de su sueldo durante el tiempo que se extienda dicha incapacidad, hasta un máximo de diez (10) semanas y hasta un máximo de treinta (30) semanas cuando requiera hospitalización o intervención quirúrgica. La Autoridad en estos casos recibirá el importe de las compensaciones semanales que correspondan al empleado bajo las disposiciones de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. Disponiéndose, que en aquellos casos en que se determine de manera final y firme, por un foro con autoridad para ello, que el accidente fue uno no relacionado con su empleo, la Autoridad recobrará cualesquiera cantidades que le haya pagado al empleado por este concepto, de cualesquiera acumulaciones que tuviere en licencias por enfermedad y vacaciones en ese orden. En el supuesto de que tales acumulaciones no sean suficientes para recobrar lo pagado, la Autoridad recobrará cualquier diferencia del salario del empleado pero, a solicitud de éste o de la Unión, se discutirá el establecer un plan de pagos para facilitar al empleado el que haga este reembolso. Disponiéndose además, que el establecer esta forma de recobrar la Autoridad lo adelantado, no significa que la Autoridad esté condonando cualesquiera deudas pendientes por este concepto a la firma del Convenio.

Sección 2: La Unión se compromete a suscribir conjuntamente con la Autoridad, una solicitud al Fondo del Seguro del Estado para que los cheques por concepto de dietas (compensación semanal) expedidos a nombre de los empleados lesionados, sean remitidos directamente a la Autoridad.

Sección 3: Todo empleado accidentado que ha de recibir compensación por concepto de dietas del Fondo del Seguro del Estado vendrá obligado a suscribir un documento comprometiéndose a endosar a la Autoridad él o los cheques expedidos a su favor por el Fondo del Seguro del Estado mientras esté recibiendo sueldo de la Autoridad y autorizando a ésta a retener los mismos hasta que se efectúe el endoso. En dicho documento el empleado accidentado se comprometerá también a entregar endosado a la Autoridad cualquier cheque por concepto de dietas que por error u omisión le sea remitido directamente a él y autorizando en estos casos a la Autoridad a descontar de su sueldo o de cualquiera otros haberes que éste tenga en su favor, el importe de los mismos en caso de incumplimiento.

Sección 4: El empleado disfrutará de Licencia por Enfermedad, Licencia por Vacaciones y Licencia Sin Sueldo cuando hubiere agotado su licencia por accidentes del trabajo a que se refiere la Sección 1, anterior y continúa aún incapacitado para trabajar, según el dictamen del Fondo del Seguro del Estado.

Sección 5: Cuando el empleado sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado en condiciones de trabajar, la Autoridad lo empleará en el mismo puesto que tenía antes del accidente. En caso en que la incapacidad física y estado de salud del empleado haya mermado por motivos del accidente, según determinación del Fondo del Seguro del Estado o de la Comisión Industrial, si no puede desempeñar su puesto original o uno similar la Autoridad conforme a sus necesidades y a la capacidad física y estado de salud del empleado lo podrá emplear en un puesto existente que pueda desempeñar para el cual esté cualificado.

Sección 6: Todo empleado que sea dado de alta para trabajar deberá presentarse a su trabajo, ante su supervisor del sitio donde trabajaba cuando sufrió el

accidente, en la fecha que indica el alta, a menos que apele la decisión del Fondo del Seguro del Estado alegando no poder desempeñarse en su trabajo, en cuyo caso deberá notificar de dicha apelación a la Autoridad, la que le autorizará licencia por enfermedad, regular, o sin sueldo, en ese orden, hasta que el caso sea visto en apelación y se tome una determinación por la Comisión industrial o por el Fondo del Seguro del Estado sobre si el empleado tiene derecho a recibir tratamiento en descanso o hasta que transcurran treinta y seis meses (36) meses desde la fecha en que el trabajador hubiere sido dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado, lo que ocurra primero. En caso de que la determinación anterior fuera que puede trabajar, deberá presentarse a su trabajo ante su supervisor de la unidad donde trabajó en la fecha en que indique tal determinación.

FMM
MM

Sección 7: La Autoridad concederá el tiempo necesario a esos empleados que tengan que reportarse al Dispensario del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden facultativa sin descontarle dicho tiempo de ninguna de sus vacaciones, disponiéndose que el empleado deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento. El empleado deberá presentar evidencia de que está recibiendo dicho tratamiento ambulatorio.

Sección 8: Cuando un empleado sufre un accidente del trabajo y esté bajo tratamiento del Fondo del Seguro del Estado, conforme a lo dispuesto en la Sección 1, acumulará Licencia Anual y Licencia por Enfermedad, siempre y cuando se reintegre a su trabajo.

**Durante la vigencia de este Convenio este Artículo será administrado a tenor con el Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010.

ARTICULO XXVIII
LICENCIA POR MUERTE EN LA FAMILIA

Sección 1: En caso de muerte de padres, cónyuges, hijos, abuelos, o hermanos de un empleado regular, temporero o irregular cubierto por este Convenio, la Autoridad concederá a dicho empleado una licencia con paga por tres (3) días laborables, a partir de la fecha del fallecimiento.

En el caso de fallecimiento de uno de los suegros, se le concederá un (1) día laborable con paga.

Si el empleado tuviese que viajar fuera de la Isla de Puerto Rico, se concederá un (1) día adicional y la Autoridad le podrá exigir al empleado copia del Certificado de Defunción y/o prueba del viaje que realizará el empleado.

**Durante la vigencia de este convenio esta licencia será administrada a tenor con el Acuerdo para la Protección de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010.

FMM

FMM

ARTICULO XXIX
LICENCIA MILITAR

Sección 1: Se concederá licencia militar a los empleados cubiertos por este Convenio que pertenezca a la Guardia Nacional y a los Cuerpos de Reserva de las Fuerzas Armadas durante el período en el cual estuvieron prestando servicio temporero ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las Leyes de Estados Unidos o del Código Militar de Puerto Rico.

Esta licencia no será cargada a licencia por vacaciones o a ninguna otra licencia del empleado.

Se acumulará licencia por enfermedad y vacaciones regulares por el tiempo que esté disfrutando de esta licencia, siempre y cuando el empleado se reintegre a su trabajo.

Esta licencia será de acuerdo con la Ley Número 62, del 23 de junio de 1969.

ERM
ARM

ARTICULO XXX
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, podrá solicitar de la Autoridad por escrito una licencia sin paga hasta un máximo de un (1) año consecutivo.
- 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 beneficios que se proveen en este Convenio, salvo que otra cosa se disponga por las leyes aplicables a la Autoridad, el Convenio Colectivo o que otra cosa se acuerde por Las Partes.
- Sección 3:** Si al concluir la licencia concedida el empleado no se reporta a trabajar, ni justifica las razones por las cuales no podrá regresar dentro de cinco (5) días laborables de vencida la licencia, se entenderá que ha renunciado a su empleo.
- Sección 4:** Los empleados en el disfrute de esta licencia sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.
- Sección 5:** Cuando un empleado esté en disfrute de licencias por enfermedad prolongada al reintegrarse a su empleo deberá someter un certificado médico que acredite puede regresar a sus funciones. Si la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales determina que tal condición no le permite realizar el trabajo en la Autoridad, podrá enviarlo a un médico particular.

ARTICULO XXXI LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

FMM

Sección 1: Cuando un empleado (regular) cubierto por este Convenio solicite licencia médico familiar para cuidar un hijo recién nacido del empleado, tramitar adopción o crianza, para cuidar un cónyuge, hijo o hija, padre o madre que tenga una condición de salud grave o para una condición de salud grave que incapacite al empleado para desempeñar su trabajo se le concederá la misma hasta doce (12) semanas a tenor con el "Family and Medical Leave Act". De continuar la situación que originó la solicitud de esta licencia, el empleado podrá solicitar con anticipación una extensión por doce (12) semanas adicionales.

FMM

Sección 2: Mientras el empleado esté en licencia médico familiar no tendrá derecho a disfrutar de ninguno de los beneficios que provee este Convenio, excepto que la cubierta médica se mantendrá en vigor durante las primeras doce (12) semanas.

Sección 3: Si al concluir la licencia concedida el empleado no se reporta a trabajar, ni justifica las razones por las cuales no podrá regresar dentro de quince (15) días de vencida la licencia, se entenderá que ha renunciado a su empleo, disponiéndose que la Autoridad remitirá una notificación por correo certificado a la última dirección conocida del empleado, indicándole su intención de cesantearlo.

Sección 4: Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo, al terminar la misma se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.

ARTICULO XXXII
LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

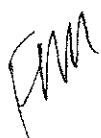

Sección 1: A todo empleado que se le requiera, previa citación al efecto, ausentarse del servicio para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Junta de Relaciones del Trabajo, cualquier otro foro Administrativo Gubernamental u Organismo Judicial para servir como Testigo, Jurado o acusado por infracción de tránsito en gestiones oficiales autorizadas del trabajo cuando éste en su día fuese encontrado inocente por un tribunal, se le concederá licencia con sueldo por todo el tiempo que esté en dichas gestiones. Este tipo de licencia no podrá negarse al empleado ni se le cargará, ni se descontará de ninguna de sus licencias y ni tampoco de deducirá de su paga. Durante el tiempo que el empleado goce de esta licencia, acumulará vacaciones regulares y vacaciones por enfermedad, siempre y cuando éste se reintegre a sus deberes.

Esta licencia será aplicable de acuerdo con la Ley Núm. 199 del 5 de agosto de 2004, Ley Núm. 281 del 27 de septiembre de 2003 y la Ley Núm. 122 del 12 de julio de 1986.

ARTICULO XXXIII
LICENCIA ESPECIAL SIN SUELDO

Sección 1: Cuando un miembro de la Unión necesite licencia especial sin sueldo, someterá una petición a la Autoridad por conducto de la Unión. La Autoridad considerará la petición a base de los méritos del caso. En su solicitud, el empleado deberá incluir el propósito de la licencia y tiempo. La licencia sin sueldo deberá ser por un período no mayor de un (1) año.

PROPOSITO DE LA LICENCIA ESPECIAL SIN SUELDO.

- 
- 
- a. Para fines educativos – se les podrá conceder a los funcionarios y empleados con el fin de ampliar su preparación académica, universitaria o técnica.
 - b. Para recibir adiestramiento provechoso al servicio. Esta licencia se podrá conceder para el desarrollo de conocimientos, prácticas relacionadas con el trabajo que el empleado ejecuta dentro de la Autoridad.
 - c. Se podrá conceder para una situación personal que le ocurra al empleado.
 - d. Se podrá conceder para asuntos relacionados con la Unión.

Sección 2: Los empleados en disfrute de licencia especial sin sueldo, al terminar la misma se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia, al reintegrarse a sus labores el empleado presentará evidencia demostrativa de las razones que motivaron la concesión de esta licencia.

Sección 3: Los empleados que no puedan reintegrarse a su puesto por razones justificadas, deberán solicitar una extensión de licencia sin sueldo con razonable anticipación, siguiendo el mismo procedimiento establecido en la licencia especial sin sueldo dispuesta por este Convenio.

Sección 4: Cuando la Autoridad determine que esta licencia no procede por razones que ella entiende válidas, se reunirá con los representantes de la Unión y el empleado para discutir los asuntos y tratar de buscarle solución a los mismos. La decisión que se tome en cada caso no sentará precedentes para solicitudes futuras a base de este Artículo.

Sección 5: Empleados que disfruten de licencia especial sin sueldo podrán ser reemplazados durante período que dure dicha licencia por empleados cualificados, según permite este Convenio. Disponiéndose que si el empleado que ha disfrutado de esta licencia no regresare a su trabajo una vez vencida su licencia, la Autoridad declarará el puesto vacante y se procederá según lo dispuesto en el Artículo XI (Publicación y Adjudicación de Plazas).

Sección 6: Todo empleado en disfrute de licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. En aquellos casos que como consecuencia de la licencia sin sueldo concedida se haya reclutado un empleado temporero para ocupar el puesto del empleado en licencia sin sueldo o uno de menor clasificación, el empleado o la Unión deberá notificar a la Autoridad con tres (3) días de anticipación su disponibilidad a reintegrarse al trabajo.

Sección 7: Cuando un empleado esté en disfrute de licencia por enfermedad prolongada al reintegrarse a su empleo deberá someter un certificado médico que acredite puede regresar a sus funciones. Si la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales determina que su condición

no le permite realizar el trabajo en la Autoridad, podrá enviarlo a un médico particular.

FMM

FMM

ARTICULO XXXIV
MATERNIDAD

Sección 1: Toda empleada cubierta por este Convenio que tuviere que ausentarse de su trabajo por razones de maternidad, tendrá derecho a disfrutar de licencia por maternidad de hasta doce (12) semanas sin que se afecte su salario. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender el descanso postnatal hasta por el resto de la licencia aquí convenida, siempre que presente a la Autoridad una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la empleada.

Sección 2: Las empleadas que están disfrutando del referido descanso por maternidad tendrán derecho al pago del cien (100%) por ciento de su sueldo regular.

Sección 3: La empleada que dé a luz y como consecuencia directa del alumbramiento le sobrevenga alguna condición que de acuerdo a un certificado médico expedido por un médico especializado en la materia le impida volver al trabajo cuando le corresponda, tiene derecho a que se le extienda la licencia por maternidad hasta doce (12) semanas adicionales, sin paga, a partir de la fecha en que le corresponda volver al trabajo.

Sección 4: En caso de complicaciones médicas durante el embarazo, se observará lo dispuesto por Ley y los Reglamentos del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, en adición a lo aquí dispuesto.

Sección 5: Se concederá tiempo a las madres lactantes para que después de disfrutar su licencia de Maternidad tengan oportunidad de extraer leche

materna, durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos (2) periodos de treinta (30) minutos cada uno. Se designara un lugar adecuado para tales propósitos según requiere la ley. En aquellos casos en que la Autoridad tenga un Centro de Cuido en las instalaciones donde labora la madre, esta podrá acudir al mencionado Centro para lactar a su criatura, o podrá optar por extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos.

FM

**Durante la vigencia de este convenio esta licencia será administrada a tenor con el Acuerdo para la Protección de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010.

FM

ARTICULO XXXV
PATERNIDAD

Sección 1: Se le concederá licencia por un período de hasta cinco (5) días laborables con sueldo, a todo empleado cubierto por este Convenio para atender a su esposa durante el nacimiento de un hijo. El empleado deberá presentar evidencia del nacimiento de la criatura recién nacida.

FMM

FMM

**Durante la vigencia de este convenio esta licencia será administrada a tenor con el Acuerdo para la Protección de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010.

ARTICULO XXXVI
LICENCIA CON SUELDO PARA OSTENTAR
LA REPRESENTACION DEL PAIS

Sección 1: Se concederá una licencia deportiva con paga para todo empleado regular que esté debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en Campeonatos Regionales o Mundiales. En el caso de personas con impedimentos, éstas deben ser debidamente certificadas por el Secretario de Recreación y Deportes como deportista para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos previa certificación de la organización local, reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos.

Sección 2: La licencia deportiva tendrá una duración acumulativa hasta un máximo de treinta (30) días laborales al año.

Sección 3: Todo deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico o por el Secretario de Recreación y Deportes para representar a Puerto Rico en las competencias enumeradas en la Sección 1 de este Artículo, presentará a la Autoridad con diez (10) días laborables de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en dicha competencia, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando dicho deportista en la referida competencia.

Sección 4: La Autoridad autoriza al deportista el disfrute de los días que le fueren solicitados hasta un límite de duración consecutiva de treinta (30) días

laborales anuales. Cualquier solicitud que excediere el límite de treinta (30) días de la licencia, según establecido, será tramitada y autorizada descontando los días en exceso de las vacaciones acumuladas, si algunas.

Sección 5: El término "deportista" incluirá a atletas, jueces, árbitros, técnicos, delegados y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Comité Olímpico de Puerto Rico y a las personas con impedimentos certificadas como deportistas por el Secretario de Recreación y Deportes.

Sección 6: Se concederá igual licencia con paga para empleados que representen a Puerto Rico en presentaciones artísticas fuera de la isla, auspiciados por cualquier entidad gubernamental, insular o municipal, o por la Oficina del Gobernador de Puerto Rico.

Esta licencia será administrada de manera que no conflija con la Ley Número 488 del 23 de septiembre de 2004 y la Ley Número 24 del 5 de enero de 2002.

FM
FM

ARTICULO XXXVII

DIA LABORABLE, JORNADA DE TRABAJO, SEMANA DE TRABAJO,
HORAS REGULARES DE TRABAJO

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo III, de este Convenio, (Reconocimiento de la Unión), Las Partes acuerdan lo siguiente en relación con la jornada regular de trabajo:

Sección 1: El día laborable comprenderá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas que se cuentan a partir de la hora en que el empleado debe empezar a trabajar y termina veinticuatro (24) horas después.

Sección 2: La jornada de trabajo comprende las horas de trabajo durante las cuales rige el tipo básico de paga por hora regular de trabajo, fijada de acuerdo con la compensación anual, quincenal o por hora según sea el caso, y se compone de siete y media (7½) horas durante el día laborable y de ocho (8) horas en el caso de empleados que se han contratado para trabajar en construcción.

Sección 3: La semana de trabajo comprenderá cualquier período de siete (7) días consecutivos que contarán a partir de la hora y día en que comience el trabajo, de los cuales los primeros cinco (5) días serán de trabajo y los dos (2) últimos serán libres, excepto en aquellos casos en que un empleado se ausente dentro de los primeros cinco (5) días y no cargue dicha ausencia a vacaciones o licencia por enfermedad acumulada. Durante la semana de trabajo se podrá requerir a los trabajadores que trabajen el tipo básico de paga por hora regular de trabajo hasta treinta y siete y media (37½) horas durante los primeros cinco (5) días a razón de siete y media (7½) horas y cuarenta (40) horas durante los primeros cinco (5) días a razón de ocho (8) horas diarias en el caso de los empleados

contratados para trabajar en construcción. Se entiende que lo anterior no es una garantía de trabajo.

Sección 4: Cuando un empleado sea requerido a trabajar durante el período de tomar alimentos, la Autoridad le concederá el tiempo adecuado en algún momento en el día para que pueda ingerir alimentos.

Sección 5: Las horas extras serán pagadas como sigue:

- FMM*
- AM*
- a. A dos (2) veces el tipo de su salario por hora regular las que trabaje el empleado en exceso de su jornada regular de trabajo durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.
 - b. A dos (2) veces el tipo de su salario por hora regular, las que trabaje el empleado en exceso de su semana regular de trabajo.
 - c. A los empleados de oficina asignados a trabajar temporera-mente en proyectos de construcción se les pagará a dos (2) veces el tipo de su salario por hora regular por el tiempo trabajado semanal en exceso de treinta y siete y media (37½) horas.

Sección 6: En ningún caso se le pagará a un empleado dos (2) veces las mismas horas extras trabajadas.

El tiempo trabajado por un empleado en el período que se haya fijado para tomar alimentos, le será pagado a dos (2) veces el tipo de salario por hora regular y dicho tiempo será tomado en consideración para determinar el tiempo trabajado en exceso de la jornada regular diaria.

El empleado podrá comenzar a disfrutar de su hora para tomar alimentos no antes de concluida la tercera (3era.) hora consecutiva de trabajo, ni después de comenzada la sexta (6ta.), de manera que nunca se le requiera a un empleado trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas, sin hacer una pausa en sus labores para alimentarse.

Cualquier empleado que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas después del disfrute del primer período de alimentos tendrá derecho a un segundo período para tomar alimentos, excepto cuando sólo trabaje hasta dos (2) horas después de su jornada regular del día. Para conveniencia del empleado, la Unión acuerda con la Autoridad reducir el segundo y cualquier otro período adicional de alimentos de una (1) hora a media (½) hora. En caso de que se le requiera a un empleado trabajar el segundo y/o cualquier período adicional de alimentos, se pagará a tiempo triple el mismo.

Sección 7: Ningún empleado trabajará tiempo extra, incluso durante el período que se le haya fijado para tomar alimentos, a menos que se le autorice por su supervisor.

Sección 8: Los empleados trabajarán las horas extras y los días feriados que le indiquen sus supervisores, a menos que medie justa causa para negarse a ello, en cuyo caso la Autoridad podrá requerir comprobación al efecto.

Sección 9: Los días feriados y los días de ausencias justificadas que se carguen a vacaciones o enfermedad, se contarán como si el empleado los hubiera trabajado a los efectos de paga extra, tanto en la jornada diaria como en la semanal.

Sección 10: Tiempo para tomar descanso. Los empleados tendrán un descanso de quince (15) minutos por la mañana y quince (15) minutos por la tarde. Dicho período se disfrutará de 9:00 AM a 11:30 AM y de 2:00 PM a 4:00 PM, teniendo en consideración que no se afecte el servicio.

Sección 11: El horario de trabajo de los empleados de la Unidad Contratante será el actualmente existente y únicamente podrá ser modificado por acuerdo entre la Autoridad y la Unión.

Sección 12: La Autoridad computará el tiempo de viaje a base de una velocidad de treinta y cinco (35) millas dentro del área metropolitana y cuarenta (40) millas por hora en viajes a lugares fuera del área metropolitana.


Sección 13: Tiempo de Espera – Cuando a un empleado regular cubierto por este Convenio Colectivo se le asigne trabajar sábado o domingo, fuera de su jornada semanal de trabajo, y a pesar de reportarse a la hora asignada no se le asigne trabajo para realizar, se le compensará hasta un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo, según lo dispuesto en este Artículo en cuanto a horas extras se refiere, disponiéndose que lo anterior no aplicará si la razón para no asignar trabajo obedece a razones fuera del control de la Autoridad.

La Autoridad podrá retener al empleado durante el tiempo que se está compensando, ya sea en espera para iniciar sus labores o en el desempeño de otro trabajo dentro de su clasificación.

Sección 14: Las horas extras trabajadas de lunes a domingo se notificarán los martes de la siguiente semana al Director Regional, Administrador, Director, o a la persona que esté designada para ello, y se pagarán dentro de los próximo diez (10) días laborables subsiguientes.

ARTICULO XXXVIII
PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA ESTUDIOS

Sección 1: Estudios Universitarios o Curso Técnicos – Todo empleado cubierto por este Convenio que desee tomar cursos a nivel universitario o cursos técnicos que se relacionen con el trabajo en la Autoridad, someterá una petición al Director de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Dicha petición será considerada a base de los méritos del caso. Los empleados a quienes se les conceda este incentivo para estudio, deberán presentar evidencia acreditativa de que han cursado los estudios autorizados. Los estudios se realizarán fuera de horas laborables y con máximo de nueve (9) créditos por semestre, o su equivalente.



Este incentivo será a base de reembolsar el costo de la matrícula, cuotas de laboratorios, estacionamiento, biblioteca, construcción, graduación, actividades y/o cualquier otra cuota siempre y cuando el empleado demuestre haber aprobado los créditos con una calificación no menor de "C", no habrá reembolso alguno cuando la calificación sea inferior a "C". Disponiéndose, que cuando el sistema de calificación sea a base de certificación de aprobación o desaprobación se reembolsará el costo de la matrícula solamente cuando se le certifique como aprobado el curso.

Sección 2: Aquellas personas que interesen completar requisitos de graduación de escuela superior, o cursen estudios técnicos que no conlleven costo de matrícula para la Autoridad, se le reembolsará el cien (100%) por ciento del costo de los libros que se utilicen, hasta un máximo de ciento cincuenta (\$150.00) dólares por semestre. El empleado someterá evidencia en cuanto a la compra y costo de libros requeridos por la institución educativa.

Sección 3: Se podrán conceder becas al personal de la Autoridad con el propósito de mejorar y conseguir personal capacitado para aquellas áreas altamente técnicas y de difícil reclutamiento. Entre la Autoridad y la Unión se creará un comité que estudiará y hará recomendaciones sobre las solicitudes de becas, las cuales serán concedidas o rechazadas en última instancia por la Autoridad a su discreción.

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

- a. Se anunciarán las oportunidades para becas.
- b. Los candidatos participarán en competencias en igualdad de condiciones.
- c. Se seleccionarán candidatos de entre los que resulten cualificados en las competencias. Si luego de anunciadas las oportunidades hubiera sólo un candidato cualificado, se le concederá a éste la beca.
- d. Se le concederán becas sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las cualificaciones de los empleados así lo justifiquen.
- e. Las personas seleccionadas para obtener becas o licencias con sueldo para estudios formalizarán contratos comprometiéndose a trabajar para la Autoridad por tiempo igual a doble del tiempo de estudios, en el sitio y puesto que la Autoridad determine.
- f. Toda persona a quien se le haya concedido una beca o licencia con sueldo para estudios que no cumpla con la obligación

FMM
FMM

contraída deberá reembolsar la cantidad invertida y será inelegible para el empleo por tiempo igual al triple del tiempo de estudios.

- g. La Autoridad podrá cancelar el ofrecimiento de una beca en cualquier etapa del procedimiento por causa justificada.


FM

FM

ARTICULO XXXIX
GASTOS DE TRANSPORTACION, MILLAJE Y DIETAS

Sección 1: Todo empleado regular cubierto por este Convenio a quien se le solicite y éste acepte viajar en un automóvil de su propiedad para realizar trabajos oficiales fuera del lugar de trabajo al cual esté regularmente asignado, se le reembolsará millaje a razón de cincuenta (50¢) centavos por milla para gastos de transportación y en adición se le pagarán los gastos de peaje. Cuando el empleado no viaje en su automóvil, la Autoridad le proveerá transportación o pagará los gastos de transportación pública.

Sección 2: Cuando un empleado regular sea requerido por la Autoridad para que se reporte a trabajar fuera del pueblo al cual regularmente esté asignado a trabajar, tendrá derecho a recibir las dietas que en adelante se estipulan:

- 
- a. Si el empleado debe partir de su casa a trabajar antes de las 6:30 AM, recibirá una dieta para desayuno de seis (\$6.00) dólares.
 - b. Si el empleado debe permanecer fuera durante su período para almorzar, recibirá una dieta para almuerzo de nueve (\$9.00) dólares.
 - c. Si el empleado debe permanecer fuera y no regresa antes de las 7:00 PM, recibirá una dieta para comida de nueve (\$9.00) dólares.
 - d. Si al empleado se le requiere pernoctar fuera del pueblo al cual esté regularmente asignado, se le pagará un máximo de sesenta dólares (\$60.00) para gastos de dormitorio o alojamiento con o sin comprobante.

Sección 3: En caso de que en el vehículo del empleado se transporte equipo de la Autoridad para realizar la gestión oficial, o se transporte otro empleado o

funcionario de la Autoridad en el referido vehículo, al empleado se le pagará en adición cinco (5¢) centavos por milla, por cada cien (100) libras o fracción en exceso de cien (100) libras, o por cada pasajero.

Sección 4: Si durante la vigencia de este Convenio la Autoridad aumentara el pago por millaje, la cantidad a pagarse por dicho concepto bajo este Convenio será la cantidad a la cual la aumente la Autoridad, previa discusión con la Unión.

Sección 5: El pago por concepto de dieta y millaje se efectuará dentro de los próximos veinte (20) días laborables de haber el empleado rendido el informe de dieta y millaje a su supervisor inmediato, al Director de Área u Oficina, al Director Regional o a la persona en la cual se delegue por estos.

Sección 6: Para los empleados que se reportan a la Oficina de Yauco la dirección oficial será Yauco. Aquellos empleados que se reportan a la Oficina Central la dirección oficial será San Juan.

ARTICULO XL
FACILIDADES DE ESTACIONAMIENTO PARA AUTOMOVILES

Sección 1: En aquellos centros de trabajo que existan facilidades de estacionamientos la Autoridad proveerá estacionamiento para los empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada que tengan vehículo de motor. Disponiéndose que al proveerse los mismos, la Autoridad tomará en cuenta además las facilidades que viene llamada a ofrecerle a clientes, concesionarios, otros empleados de la Autoridad de Edificios Públicos y público en general, de manera que la distribución de las facilidades sea en forma equitativa.

FMM
AM
En los casos en que se utilicen solares adyacentes o cercanos a los edificios de la Autoridad como estacionamientos provisionales y que no sean designados finalmente para estos propósitos por la Autoridad de Edificios Públicos, la Autoridad no garantizará dichos espacios como área de estacionamientos.

Los estacionamientos que actualmente están siendo utilizados por empleados de la Unidad Apropriada en áreas ya provistas y acondicionadas para tales fines, la Autoridad continuará garantizándole la utilización de los mismos.

ARTICULO XLI MECANIZACION

Sección 1: En caso de que la Autoridad mecanice labores, operaciones o sistemas, se ubicará el personal afectado por la mecanización, de existir plazas disponibles. La Autoridad podrá adiestrar el personal desplazado, si ello fuere necesario para que éste pueda permanecer empleado en la Autoridad.

Sección 2: En caso de que la Autoridad se proponga mecanizar labores operacionales, sistema o contratar algunos de los antes mencionados, la Autoridad notificará a la Unión al respecto con sesenta (60) días de antelación si dicha mecanización conlleva una posible reducción de personal, incluyendo con dicha notificación una lista de las plazas afectadas por dicha mecanización.

Sección 3: Cuando sea necesario mecanizar labores y ello conlleve reducción de personal unionado, se obviará el procedimiento de este Convenio para llenar plazas vacantes y se les dará prioridad a los empleados afectados en orden de antigüedad, si cualifican.

Sección 4: Los empleados desplazados afectados por una mecanización serán colocados en una lista de elegibles por orden de antigüedad para los efectos de plazas nuevas que puedan surgir siempre y cuando cualifiquen.

ARTICULO XLII
SISTEMA DE RETIRO

Los empleados permanecerán cubiertos por la Ley que crea el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico y sus instrumentalidades.

FMM

FMM

ARTICULO XLIII SEGURIDAD

Sección 1: Las normas y reglas de seguridad serán las que aplican conforme a la legislación vigente.

Sección 2: La Autoridad proveerá a los empleados equipo de seguridad cuando sea necesario y los empleados serán responsables por dicho equipo.

Sección 3: Tanto la Autoridad como la Unión reconocen que condiciones seguras de trabajo y prácticas de seguridad son esenciales para evitar daños personales y daños al equipo y acuerdan tomar las medidas necesarias para proteger a los empleados contra accidentes del trabajo.

Sección 4: Los empleados cubiertos por este Convenio deberán cumplir con las reglas, normas y prácticas de seguridad establecidas por la Autoridad de tiempo en tiempo al igual que deberán cooperar con la Autoridad para poner en vigor las medidas de seguridad necesarias. La Unión por su parte se compromete y obliga a promover entre los empleados la comprensión de la responsabilidad de estos en la prevención de accidentes y práctica del trabajo peligroso.

Sección 5: La Autoridad se compromete a ofrecer seminarios a los Delegados y Subdelegados sobre desastres naturales, tales como huracanes, terremotos, incendios, inundaciones y otros similares, por los menos una (1) vez durante la vigencia del presente convenio. La Autoridad en conjunto con la Unión organizarán y ejecutarán periódicamente simulacros en coordinación con el Departamento de Bomberos, Defensa Civil y demás agencias necesarias, habiendo adiestrado con anterioridad personal seleccionado para que sirvan como líderes en cada área de trabajo. La Autoridad y la Unión nombrarán cada uno, un representante

de seguridad y estos se reunirán periódicamente para fomentar la seguridad y realizar inspecciones en las áreas de trabajo cuando surjan problemas de seguridad.

Sección 6: El Representante de Seguridad de la Unión, será el que la Unión designe, disponiéndose que el Representante de Seguridad de la Unión podrá delegar en los delegados regionales sus funciones cuando las circunstancias así lo requieran.

FMM

AM

ARTICULO XLIV
EXPEDIENTE DE PERSONAL

Sección 1: La Autoridad vendrá obligada a mostrarle el expediente de personal oficial o cualquier otro expediente del empleado miembro de la Unidad Apropiada, en cualquier momento en que éste o la Unión lo solicite previa coordinación con la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Cuando un empleado entienda que existe en él un documento que afecte algún derecho en relación con su empleo, podrá someter una querrela según el mecanismo creado por este Convenio.

Sección 2: No se incluirá en el expediente de personal de cada empleado ningún documento que refleje acción disciplinaria alguna que no haya sido notificada al empleado o evaluación del trabajo del empleado sin antes haberse discutido la misma con éste, excepto que el empleado se haya negado a firmar la misma.

FM
AM

ARTICULO XLV
DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1: Todo derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio esté disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio, no le será menoscabo a dicho empleado o grupo de empleados.

FMM
AM

ARTICULO XLVI
BONO DE NAVIDAD

Sección 1: A todo empleado cubierto por este Convenio, que haya trabajado por un período de seis (6) meses o más al 30 de noviembre de cada año, la Autoridad le concederá un bono de navidad en o antes del 15 de diciembre de diez punto cincuenta por ciento (10.5%) del salario anual devengado por el empleado hasta un máximo de treinta mil dólares (\$30,000) durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Sección 2: A los fines de la aplicación de este Artículo, se considerará como sueldo anual del empleado, el devengado por éste durante el período de tiempo comprendido entre el 1ro. de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en que se pague el Bono.

FMM



FMM

**Durante la vigencia de este Convenio este Artículo será administrado a tenor con el Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos con sus Anejos y sus notas, suscrito el 21 de junio de 2010.

ARTICULO XLVII
PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

El término "controversia" comprende toda queja o querella que envuelve al interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad. Toda queja o querella se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo. Las Partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo, excepto reclamaciones de salario, las cuales la Unión podrá optar por tramitarlas en los Tribunales de Justicia.

Sección 1: Primera Etapa

- 
- 
- a. Cualquier querella que surja será discutida en primer instancia dentro del término de cinco (5) días laborables, desde el momento en que surja, con el Director de Área, Oficina y/o Región y el Supervisor Inmediato del empleado, teniendo la obligación el Director de Área, Oficina y/o Región de contestar la misma por escrito dentro de los siguientes siete (7) días laborables después de haberse discutido la misma con el Delegado.
 - b. De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma por escrito dentro de los siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del primer paso, al Comité de Ajuste, según se dispone en la Sección 2, de este Artículo.

Sección 2: Segunda Etapa (Comité de Ajuste)

La Segunda Etapa consistirá de un Comité de Ajuste compuesto por cuatro (4) miembros, dos (2) de la Autoridad y dos (2) de la Unión. Los representantes de la Autoridad serán designados por el Director Ejecutivo. Los representantes de la Unión serán el Presidente de la Unión y/o Vicepresidente o el Secretario y/u otro representante que designe el Presidente en alguna ocasión excepcional en que los oficiales mencionados no estén disponibles. El Comité entenderá en las querellas después de finalizada la primera etapa, excepto cuando se disponga en este Convenio que entenderá en primera instancia, en cuyo caso la querella deberá radicarse dentro de los cinco (5) días siguientes al momento en que se tenga conocimiento de la violación alegada. Las apelaciones al Comité de Ajuste se radicarán dentro de un término improrrogable de siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión. El Comité deberá reunirse dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la radicación de la querella para iniciar la discusión de ésta, y deberá resolver la misma en un término que no excederá de siete (7) días laborables desde la radicación. En caso de que el Comité no logre cumplir su encomienda según dispuesto, la querella pasará al próximo paso en el procedimiento. Toda decisión emitida por parte del representante de la Autoridad en el Comité de Ajuste será apelada en primera instancia a Arbitraje. La Autoridad reembolsará al empleado que comparezca al Comité de Ajuste dieta y millaje que corresponda.

De el comité de Ajuste necesitar la comparecencia de algún empleado cubierto por este convenio, deberá citarlo por escrito y darle conocimiento a su supervisor inmediato. El empleado deberá regresar a su trabajo después de haber concluido la reunión. El Comité de Ajuste emitirá

certificación de comparecencia y la misma deberá ser presentada por el empleado ante su supervisor para que sea de aplicabilidad lo dispuesto en esta sección. Dicha certificación incluirá el tiempo de viaje dentro de su horario regular para acudir al comité y para regresar a su trabajo.

Sección 3: Tercera Etapa (Arbitraje)

FM

AM

Cuando la querrela no haya sido resuelta favorablemente por Las Partes en las etapas anteriores, podrá ser sometida a Arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los diez (10) días laborables siguientes después de vencerse el término del Comité o de la decisión de éste, según sea el caso. Los Árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos excepto que se acuerde otra cosa entre Las Partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de terna y las normas de dicho Negociado. La parte que radique el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje enviará simultáneamente copia de la solicitud a la otra parte. La solicitud deberá contener toda la información para ese propósito. La decisión del Árbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por Las Partes siempre que sea conforme a derecho. Cuando no haya acuerdo en la sumisión, el Árbitro redactará la misma a base de los hechos que se presenten.

Sección 4: Casos de Suspensión y Despido

En caso de despido o suspensión indefinida la Autoridad brindará al empleado afectado una oportunidad a ser oído en una vista informal a celebrarse ante un funcionario de la Autoridad que no haya tenido conocimiento personal de los hechos del caso.

A los fines de hacer efectivo el derecho del empleado a ser oído antes de hacer efectiva la suspensión indefinida o despido las partes acuerdan el siguiente procedimiento:

1. La Autoridad notificará al empleado la intención de despedirlo mediante una formulación de cargos.
2. Al notificarle dicha intención la Autoridad citará al empleado a una vista informal a los quince (15) días calendario de enviada la notificación.
3. El empleado deberá asistir a la vista informal acompañado de un oficial de la Unión, siendo éste su representante exclusivo.
4. Si el empleado no comparece a la vista informal en la fecha y hora señalada y no ofrece justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que éste ha renunciado a la misma y la Autoridad podrá de inmediato proceder a hacer efectivo el despido o la suspensión indefinida. La Unión de no estar de acuerdo, podrá radicar una querrela.
5. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado o testigo, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentas en la correspondiente solicitud en cuyo caso la vista será celebrada en un término de cinco (5) días a partir de la fecha en que la vista había sido citada originalmente.
6. En la vista informal, el empleado podrá hacer todas las alegaciones o planteamientos que estime pertinentes y

FMM

FMM

presentar aquella evidencia documental, incluyendo declaraciones juradas que entienda le favorecen, y/o podrá presentar prueba testifical.

7. En lugar de asistir a la vista informal el empleado podrá enviar por escrito a no más tardar de la fecha en que se cita a la vista informal, sus alegaciones y pruebas para sostener que la Autoridad no debe despedirlo.
8. Concluida la vista informal, el funcionario ante quien compareció el empleado, hará la recomendación correspondiente a la Autoridad y ésta tomará la acción que a su juicio el caso amerite.
9. De la Autoridad tomar la determinación de despedir al empleado, la Unión podrá, de no estar de acuerdo con dicha determinación, radicar una querrela de conformidad con este Convenio.

Sección 5: Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables para todas las partes, excepto que la Autoridad y la Unión a través de sus representantes oficiales decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado.

Sección 6: Equidad en el Vencimiento de Querellas

La Autoridad conviene que el mismo período de tiempo que tiene la Unión para levantar y procesar querellas será igual para la Autoridad y en caso de no apelar o contestar dichas querellas por escrito en el período de tiempo estipulado en las Secciones anteriores, se dará terminada la querrela en contra de la parte que no cumpla con los requisitos establecidos en este Artículo.

ARTICULO XLVIII

CLAUSULA DE SALVEDAD

Sección 1: Si por alguna cuestión legal, algún Tribunal o alguna agencia competente del Gobierno declara nula o inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna cláusula, sección o artículo de este Convenio, ello no invalidará el resto del mismo, continuarán vigentes todas las demás cláusulas en toda su fuerza y vigor, excepto la anulada. Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá treinta (30) días de tener conocimiento o invalidación para discutir una cláusula sustitutiva. Una vez aprobada, pasará a formar parte de este Convenio en toda su fuerza contractual.




ARTICULO XLIX

OTRAS CONDICIONES DE EMPLEO

Sección 1: La Autoridad y la Unión se obligan a adoptar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 2: Todo empleado que sufra un accidente del trabajo o enfermedad repentina y necesite transporte para recibir servicios médicos o de hospitalización, tiene derecho a que se utilice para su transporte cualquier vehículo de la agencia que esté disponible y tal vehículo podrá ser manejado por cualquier persona autorizada para conducir vehículos de motor propiedad de la Agencia.

Sección 3: En los casos en que la Autoridad requiera a los empleados el uso de uniformes, proveerá los mismos. En adición, la Autoridad proveerá en el mes de agosto de cada año de vigencia del Convenio, uniforme a los empleados comprendidos en las clasificaciones de chofer, guardalmacén, ayudante de guardalmacén, los empleados que laboran en las brigadas, inspectores, auxiliares de ingeniería y mecanógrafas de proyecto. La Autoridad proveerá además zapatos de seguridad a los empleados que se les requiera su uso. Asimismo proveerá la Autoridad cualquier otro equipo que la ley requiera que el empleado utilice para realizar sus labores. Se aclara que para el año 2008, los uniformes se proveerán en el mes de octubre del 2008.

Sección 4: La Autoridad permitirá a la Unión, en la Oficina Central y en todas sus oficinas regionales, el uso de tabloneros de edictos. En este tablón se fijarán avisos sobre:

- a. Convocatorias a reuniones que se limitarán a especificar sitio, hora y fecha de dichas reuniones.
- b. Nombramientos, oficiales, Delegados, etc.
- c. Resultado de negociaciones, elecciones, querrelas o asuntos que constituyen proyectos comunes de la Autoridad y la Unión.
- d. Actividades sociales, recreativas o educativas.
- e. Actividades sindicales de la Unidad Apropriada de este Convenio.

FMM

Se conviene que los avisos que se fijan no contendrán material político o religioso. La Autoridad no permitirá que se fijan avisos contrarios y en violación a esta cláusula.

FMM

Sección 5: La Autoridad y la Unión y sus funcionarios y oficiales, se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración posible, a fin de mantener las mejores relaciones entre todos y mantener además la eficiencia de los servicios que presta la agencia.

Sección 6: En caso de que surjan desperfectos en el sistema eléctrico, sistema pluvial, sistema de aire acondicionado, o cualquier mejora en la Planta Física de la oficina, que no pueda ser reparada en un término razonable, la Autoridad podrá relevar de las responsabilidades laborales a los empleados afectados hasta que se normalicen las condiciones de trabajo, tomando en consideración la necesidad de prestar servicio y el grado de seriedad del desperfecto existente.

Sección 7: La Agencia enviará simultáneamente a la Unión copia fiel y exacta de toda Circular y Orden Administrativa que dirija al personal unionado que afecten las condiciones de trabajo.

Sección 8: Cuando un empleado le adeude alguna cantidad de dinero a la Autoridad, se diseñará un plan de pagos entre las Partes tomando en consideración

sus compromisos económicos personales, sin que se entienda lo anterior en menoscabo del derecho de la Autoridad a proceder al cobro de lo adeudado.

Sección 9: Los empleados que disfruten de cualquier tipo de licencia con paga establecida por este Convenio y se reintegren a su trabajo, tendrán derecho al beneficio de cualquier licencia acumulativa como si hubieren estado trabajando.

Sección 10: La Autoridad notificará a la Unión todo ascenso, reclasificación, traslado o nombramiento que se realice dentro de la Agencia.

Sección 11: La Autoridad le proveerá el equipo de trabajo necesario a los empleados cubiertos por este Convenio para realizar sus deberes.

Sección 12: A discreción exclusiva del Director Ejecutivo, en caso de desastre naturales tales como: huracanes, inundaciones, terremotos, incendios y otros similares que impidan al empleado asistir a su trabajo, éste tendrá derecho a paga por el tiempo que dure la emergencia y la ausencia no será cargada a ninguna de sus licencias.

Sección 13: Todo memorando, sanción o comunicación en el cual conste cualquier medida disciplinaria que se haya tomado contra un empleado, será eliminada del expediente luego de transcurrido un (1) año de tomada dicha acción, siempre que el empleado no haya incurrido nuevamente en el tipo de conducta sancionada.

Sección 14: La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales velará por los relojes de la Autoridad, y se cambiarán las horas antes de las 11:00 AM, en caso que estén incorrectas. De existir controversia en cuanto a la hora correcta, se aceptará la hora oficial de la Telefónica.

Sección 15: Se concederá licencia con paga a cualquier empleado incluido en la Unidad Contratante para asistir a tomar examen o entrevista de empleo en cualquier agencia gubernamental.

Sección 16: La Autoridad concederá licencia con paga cuando un empleado de la Unidad Contratante tenga que tramitar gestiones de ingreso, reclamaciones, préstamos hipotecarios y/o exámenes médicos en la Oficina de Seguro Social, Administración de los Sistemas de Retiro y Asociación de Empleados del E.L.A.

Sección 17: Ayuda Ocupacional

La Autoridad en conjunto con la Unión, creará un Comité de Ayuda Ocupacional el cual coordinará con la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o con quien la Autoridad designe para ofrecer servicios de orientación, evaluación, motivación referimiento y seguimiento, de ello ser necesario. Además, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, coordinará los servicios de tratamiento y/o rehabilitación mediante las cubiertas médicas provistas en el Artículo Veinticuatro (XXIV) de Plan Médico y Seguro de Vida. Estos servicios estarán disponibles en bases enteramente voluntarias a aquellos empleados que confrontan problemas que los afecten en su trabajo.

En cuanto a las funciones del Comité de Ayuda Ocupacional, éstas se limitarán a viabilizar la participación del empleado ante un programa de ayuda ocupacional y a lograr que éste se someta al tratamiento correspondiente a discreción del Instituto.

A todo empleado que se encuentre recibiendo tratamiento médico para ayuda ocupacional, la Autoridad le concederá sin cargo a licencia regular alguna cuatro (4) horas durante veinte (20) días de tratamiento ambulatorio u ocho (8) horas durante diez (10) días de tratamiento

ambulatorio hasta un máximo de diez (10) días laborables por hospitalización a tiempo completo.

Sección 18: Las ausencias por enfermedad prolongada, licencia para atender enfermedad del cónyuge, hijo (a), padre o madre, a tenor con el "Family and Medical Leave Act", tratamiento por el Fondo del Seguro del Estado, tratamiento indispensable por recomendación médica por condiciones de salud corroborables por la Autoridad y vacaciones regulares programadas, no serán utilizadas bajo ningún concepto para tomar medidas disciplinarias.

Sección 19: La Autoridad concederá una bonificación por jubilación a base de los años de servicio consistente en doscientos cincuenta dólares (\$250.00) durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Para tener derecho a esta bonificación el empleado tendrá que haber trabajado para la Autoridad por lo menos diez (10) años de servicio y acogerse a la jubilación.

Por años de servicio se entenderá un período de doce (12) meses a partir de la fecha de nombramiento del empleado.

Sección 20: Fondo de Mejoramiento y Beneficios de Uniformes

La Autoridad aportará cinco dólares con cincuenta centavos (\$5.50) mensuales por cada empleado cubierto por este convenio. El Fondo se regirá por un reglamento a ser acordado por las partes.

Sección 21: Uso de Automóviles

- a. Cuando se les solicite a los empleados que utilicen sus propios automóviles para gestiones oficiales de su trabajo y éstos acepten usar sus automóviles, el supervisor u otro oficial que solicitó que el empleado utilice el vehículo, inspeccionará el mismo y anotará en un documento que será suscrito por el empleado y el supervisor una descripción de la condición del vehículo y anotará todos sus defectos, abolladuras y otros daños que tenga el vehículo en ese momento.
- b. Será obligación del empleado mientras conduzca su vehículo en gestiones oficiales de la Autoridad, para las cuales se le haya requerido, cumplir y obedecer todas las leyes de tránsito y conducir prudentemente como un buen padre de familia, evitando así accidentes. En caso de que un empleado sufra un accidente de tránsito mientras utiliza su vehículo en gestiones oficiales requeridas según descritas en el Inciso (a), la Autoridad compensará al empleado por los daños causados al vehículo del empleado según los criterios del Inciso (d), siempre y cuando el empleado no haya causado el accidente y en la medida en que los daños no sean cubiertos por cualquier otro seguro que ofrezca protección o indemnización por los daños sufridos. La responsabilidad de la Autoridad según antecede se reducirá en la medida en que se determine que el empleado contribuyó con sus actos o negligencias a los daños sufridos y en la medida en que se compense al empleado por los daños sufridos, de cualquier otra fuente. Esta disposición no deberá interpretarse como que le concede o reconoce derechos a terceras personas, o entidades que no son parte de este Convenio. La compensación se limitará a daños al vehículo en un accidente de tránsito mientras el vehículo esté en marcha y no cubrirá defectos o fallas mecánicas.

- c. Cuando ocurra accidente, el empleado deberá notificar de inmediato a la policía y tan pronto sea posible a su supervisor inmediato y permanecerá en el lugar de los hechos hasta tanto llegue la policía y rinda el informe correspondiente, excepto cuando ello no sea factible. El empleado deberá rendir un informe escrito a su supervisor inmediato sobre dicho accidente indicando en número de la querrela.
- d. Cuando el empleado radique una reclamación a la Autoridad para recibir los beneficios de esta sección, deberá someter un estimado para la reparación de los daños a su vehículo preparado en un taller previamente aceptado por la Agencia y rendirá un informe de accidente acompañado de copia de la querrela de la policía y la resolución final de la misma. En caso de que se haya sometido al Tribunal, deberá incluir copia de la denuncia o pliego acusatorio y de la resolución o sentencia del Tribunal. De entenderlo necesario, la Autoridad podrá corroborar con otro taller el estimado por los daños que sufre el vehículo. De estar correcto el estimado, se le aplicará un deducible de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) y se le descontará la depreciación correspondiente, según establecido en la industria de seguros, a razón de quince por ciento (15%) por año y se le reembolsará el balance, todo sujeto a lo dispuesto en los Incisos (a) y (b). Disponiéndose que si el valor de la reparación exceda el ochenta por ciento (80%) del valor del auto, se le compensaría por ochenta por ciento (80%) del valor del auto sujeto a lo dispuesto en los Incisos (a) y (b).

Sección 22: Plan Médico a Jubilados

La Autoridad conviene en pagar a la compañía que se contrate hasta doscientos dólares (\$200.00) mensuales para sufragar el costo de un plan médico que ofrezca cubierta para servicios de hospitalización, médico-

quirúrgico, directorio médico y medicinas con las limitaciones o deducibles que pueda establecer dicho plan, para empleados que se acojan al retiro por jubilación y que haya prestado servicio a la Autoridad por no menos de diez (10) años, siempre y cuando el empleado jubilado acepte sufragar cualquier diferencia en el costo del plan. De poderse ofrecer la opción dental y de interesarla el empleado jubilado, deberá pagar el costo de la misma en su totalidad.

Este beneficio no aplicará a empleados jubilados que puedan estar cubiertos por un plan médico del cónyuge o descendientes del empleado jubilado, siempre que dicha inclusión no implique un costo adicional para el empleado jubilado.

La Autoridad y la Unión acordarán un reglamento donde se establecerán las condiciones bajo las cuales se concederá este beneficio, el cual deberá ser adoptado previo a cualquier pago de aportaciones según las disposiciones de este Artículo.

Este beneficio será efectivo a la firma de este Convenio y aplicará a aquellos empleados regulares que se acojan al retiro por años de servicio durante la vigencia de este Convenio.

Los empleados jubilados en Convenios anteriores que tengan el beneficio de esta aportación, mantendrán los \$200.00 por ser un derecho adquirido.

Sección 23: Pago por Colegiaciones a Profesionales, Técnicos Licenciados y gastos para adquirir licencias.

La Autoridad reembolsará el pago por concepto de colegiación, certificación obligatoria ante el Departamento de Estado, autorización para exámenes ante la Junta Examinadora conducentes a la adquisición de licencias, a todo profesional, técnico y/o trabajador que se le requiera poseer una licencia como requisito para su empleo.

FMM
AM
De igual forma, la Autoridad le concederá el tiempo que sea necesario para radicar certificaciones obligatorias ante el Departamento de Estado, solicitar exámenes ante la Junta Examinadora conducentes a la obtención de licencias y colegiaciones, hasta un máximo de un (1) día laborable al año.

Sección 24: (Cuido de Niños) la Autoridad aportará ciento cinco (\$105.00) dólares mensuales por empleado para el cuidado de niños de edad preescolar en un Centro de cuidado acreditado por el Departamento de la Familia. Se deberá certificar por el empleado el lugar de cuidado.

Sección 25: La Autoridad concederá un período de dos (2) horas de tiempo libre, sin cargo a licencia alguna a todos los trabajadores de la Unidad Apropiada que así lo solicite para llevar a sus hijos a vacunar.

A fin de justificar el tiempo así utilizado, el empleado deberá presentar la correspondiente certificación del lugar, fecha y hora en que su hijo o hijos fueron vacunados.

ARTICULO L SUBCONTRATACIÓN

FM
Sección 1: La Autoridad no podrá subcontratar trabajo tradicionalmente realizada por miembros de la Unidad Apropriada si dicha subcontratación causa reducciones del personal existente en dicha unidad, excepto cuando surja la necesidad de realizar labores que requieran la intervención de personal que no esté disponible en la Unidad Apropriada, o cuando surja la necesidad de utilizar equipo especializado que no esté disponible en Autoridad.

Sección 2: La Autoridad podrá continuar subcontratando aquellas labores que actualmente o por costumbre son subcontratadas.

FM
Sección 3: De entender la Unión que la Autoridad violó este Artículo del Convenio podrá radicar una querrella en la Segunda Etapa del Procedimiento de Querellas dispuesto por el Convenio. La Autoridad ponderará la situación y de convencerse de la validez de la misma, pagará a la Unión, dentro del término de diez (10) días de radicada la querrella, el cuatro punto setenta y cinco por ciento (4.75%) del costo de la mano de obra en que incurra el subcontratista en la labor realizada, cuyo costo de la mano de obra se acuerda será el cincuenta por ciento (50%) del total del contrato. Este pago dará finalizado el asunto para ambas partes.

De no convencerse la Autoridad de la validez de la querrella de la Unión en el término arriba dispuesto, será de aplicación lo dispuesto en el Artículo XLIX – Procedimiento Para Querellas, Sección 2 – Segunda Etapa – Comité de Ajuste, y de ahí en adelante.

De resolverse la querrela al nivel de Arbitraje, el remedio a imponerse mediante Resolución o Laudo del Arbitro será el pago del siete punto cinco por ciento (7.5%) del costo de la mano de obra en que incurra el subcontratista en la labor realizada cuyo costo de la mano de obra se acuerda será el cincuenta por ciento (50%) del total del contrato.

La Autoridad someterá copia a la Unión del contrato, Orden de Compra o cualquier otro documento que evidencie el costo del contrato.

ARTICULO LI
VIGENCIA

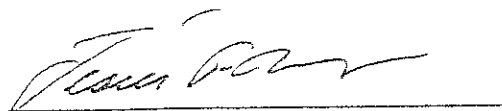
Sección 1: **A tenor con el Acuerdo para la Protección del Empleo de los Trabajadores y la Eficiencia del Servicio en la Autoridad de Edificios Públicos suscrito el 21 de junio de 2010, este Convenio entrará en vigor el día 21 de junio de 2010, excepto se haga alguna disposición específica contraria en alguna de sus cláusulas, en cuyo caso prevalecerá dicha disposición específica.

Este Convenio continuará en vigor hasta la media noche del día 31 de mayo de 2013.

Sección 2: No menos de ciento veinte (120) días antes de su expiración, cualquiera de las partes podrá notificar a la otra, por correo certificado o por carta entregada personalmente y con acuse de recibo, su deseo de proponer enmiendas para modificar este Convenio. Las partes estarán disponibles y comenzarán a negociar el nuevo Convenio Colectivo treinta (30) días después de recibidas las enmiendas interesadas.

De no haberse terminado la negociación del nuevo Convenio a la fecha de expiración dispuesta anteriormente, las partes podrán acordar la extensión del mismo por el término que estimen necesario.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 8 de noviembre de 2010.



SR. JESUS F. MENDEZ RODRIGUEZ
DIRECTORO EJECUTIVO
AUTORIDAD DE EDIFICIOS PUBLICOS



SR. FREDDIE RODRIGUEZ ROHENA
PRESIDENTE
UNION EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES DE LA A.E.P.

ACUERDO PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES Y LA EFICIENCIA DEL SERVICIO EN LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS

COMPARECEN

POR LA PRIMERA PARTE: la Autoridad de Edificios Públicos ("AEP", "Autoridad") representada en este acto por su Director Ejecutivo, Jesús F. Méndez Rodríguez.

POR LA SEGUNDA PARTE: la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos y la Unión de Empleados de Oficina y Profesionales de la Autoridad de Edificios Públicos, representadas en este acto por sus respectivos Presidentes, Federico Torres Montalvo y Freddie Rodríguez Rohena.

ACUERDAN

PRIMERA: Que tanto la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos, como la Unión de Empleados de Oficina y Profesionales de la Autoridad de Edificios Públicos ("las Uniones") han acordado firmar nuevos convenios colectivos, incorporando los mismos términos y condiciones de los convenios colectivos vencidos al 30 de abril de 2010 y al 31 de mayo de 2010, respectivamente, con la excepción de los términos y condiciones que se consignan en este documento (Anejo I y sus notas, iniciados y firmados por las Partes), el que también suscribe la Autoridad de Edificios Públicos al estar conforme con el mismo, todo ello bajo las siguientes cláusulas y condiciones:

- a. No habrá cesantías por razones económicas u operacionales durante la vigencia de los respectivos convenios colectivos, aquí validados.
- b. No habrá reducciones, ni aumentos en el salario de los trabajadores de las Uniones, ya sea por ajustes, pasos por mérito, ni por cualquier otra razón durante la vigencia de este Convenio y Acuerdo.
- c. Se adopta y hace formar parte del presente Acuerdo el documento incluido más adelante como Anejo I y sus notas y Anejo II, titulado Medidas de Economía - el que recoge los acuerdos de ahorro en las diferentes partidas de gastos operacionales, incluyendo, pero no limitado a, la reducción y/o renuncia, de acuerdo con lo detallado a continuación:

LICENCIA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO:

En caso de que un empleado sufra un accidente relacionado con el trabajo que le impida asistir al mismo, tendrá derecho a una licencia con paga completa durante el tiempo que se extienda dicho impedimento hasta un máximo de dos (2) semanas. Si como consecuencia de haber sufrido un accidente en el trabajo, el empleado, como parte de su tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado tuviese que ser sometido a una operación, dicho empleado tendrá derecho hasta ocho (8) semanas adicionales, si su condición post-operatoria así lo requiere.

PLAN MÉDICO Y SEGURO DE VIDA

La Autoridad conviene en pagar hasta un máximo de \$535 por empleado por mes, directamente a la compañía que se contrate, la cuota mensual que estuviere en vigor durante la vigencia de este acuerdo, para un plan médico de grupo familiar. Los beneficios a ser contratados, serán aquellos que por la cantidad indicada puedan ser concedidos.

BONO DE NAVIDAD:

A todo empleado regular y temporero cubierto por este convenio que haya trabajado por un período de seis (6) meses o más al 30 de noviembre de cada año, la Autoridad le concederá un bono de navidad en o antes del 20 de diciembre de cada uno de los años del Convenio Colectivo. El bono será el equivalente al 10.5% del salario devengado por el empleado hasta un máximo de salario de \$15,000 durante la vigencia de este acuerdo.

DIA DE CUMPLEAÑOS DE CADA UNIONADO

Durante la vigencia de este acuerdo los empleados de las Uniones, no tendrán derecho al disfrute de licencia con sueldo de este beneficio.

TM
TM
TM
qu

OTRAS LICENCIAS

Durante la vigencia de este acuerdo se discontinuará el disfrute de cualquier licencia que no haya sido concedida por virtud de ley.

QUERELLAS

Las Uniones desistirán con perjuicio de las querellas detalladas en el Anejo II.

En caso de dudas de interpretación entre este Acuerdo y el Anejo I y sus notas y el Anejo II prevalecerá el Anejo I y sus notas y el Anejo II.

DM
JMA
SEGUNDA: Las partes reconocen la importancia que reviste para la AEP que todo empleado en el ejercicio de sus labores cumpla con el desempeño de sus responsabilidades a fin de permitir a la AEP ofrecer el mejor servicio posible al pueblo de Puerto Rico. A tales efectos, las partes acuerdan atender mediante un procedimiento disciplinario sumario aquellos casos en que algún empleado incumpla con los términos y compromisos en la eficiencia de este Acuerdo.

JMA
RL
TERCERA: En el caso de la Unión Independiente, que agrupa a los trabajadores de operación y mantenimiento que atienden los edificios de la Autoridad, éstos reiteran su compromiso de emplear toda su energía y eficiencia en el desempeño de sus funciones para lograr que todas las escuelas estén en condiciones óptimas para atender adecuadamente el estudiantado y personal docente al inicio del próximo curso escolar. Idéntico trato se ofrecerá a todos los edificios de la Autoridad. Así lo manifiesta el Presidente de esta organización quien endosa este Acuerdo junto al Presidente de la Unión de Empleados de Oficina y Profesionales, quien también reitera este Acuerdo.

CUARTA: Cónsono con lo antes expuesto cualquier empleado que fuera imputado de incurrir en conducta reñida a la descrita en la cláusula TERCERA, sería sometido a la siguiente disciplina progresiva:

- | | | |
|-----------------|---|----------------------|
| 1era infracción | - | Amonestación escrita |
| 2da infracción | - | Amonestación escrita |
| 3ra infracción | - | Despido |

Estas quejas serán tramitadas por el procedimiento de quejas y agravios según establecido en los respectivos convenios pero con las penalidades descritas en la cláusula CUARTA de este Acuerdo.

QUINTA: Las Uniones convienen que no respaldarán, ni promoverán el que ni ellas ni ningún miembro de su matrícula, podrán, colectiva, concertada o individualmente, directa o indirectamente, disminuir la producción o rendimiento, interrumpir o paralizar el trabajo, o de cualquier otra manera interferir y/o interrumpir las operaciones y actividades de la Autoridad. De así hacerlo, la Autoridad procederá con lo establecido en las cláusulas SEGUNDA, TERCERA y CUARTA de este Acuerdo.

SEXTA: Las Uniones acuerdan que la AEP podrá contratar los servicios de empresas privadas para realizar labores de conservación y mantenimiento de las escuelas de AEP durante los Programas de Verano. Esta subcontratación será suplementaria y no sustituye la contratación de empleados irregulares para los Programas de Verano, ni afectará adversamente los empleos de la AEP. Igualmente, la AEP podrá beneficiarse de la ayuda voluntaria que ofrezcan municipios, agencias del gobierno y otras entidades para suplementar las labores de conservación y mantenimiento de las escuelas durante los Programas de Verano.

SEPTIMA: Si alguna disposición de este Acuerdo, junto al Anejo I y sus notas y el Anejo II, estipulados en este documento, fueran declarados ilegales o inconstitucionales por un tribunal con jurisdicción, las disposiciones restantes mantienen su vigencia.

OCTAVA: Los nuevos convenios colectivos, incorporando los términos y condiciones de los convenios colectivos vencidos, serán extendidos a partir de la fecha de la firma de este acuerdo por las partes y tendrán una vigencia en el caso de la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos hasta el 30 de abril de 2013 y en el caso de la Unión de Empleados de Oficina y Profesionales de la Autoridad de Edificios Públicos hasta el 31 de mayo de 2013 los cuales serán consistentes con este acuerdo.

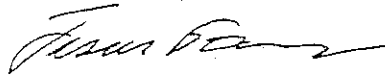
NOVENA: La presente estipulación ha sido el resultado de un esfuerzo conjunto de las partes comparecientes y el Senado de Puerto Rico, para atender la situación económica

presente de la Autoridad de Edificios Públicos, para lo cual el Gobierno de Puerto Rico asigna la cantidad de seis millones de dólares (\$6,000,000.00) anuales, para dar fiel y estricto cumplimiento a este Acuerdo durante su vigencia.

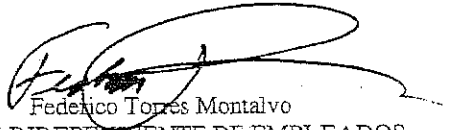
En San Juan, Puerto Rico, hoy 21 de junio de 2010.



Hon. Thomas Rivera Schatz
PRESIDENTE
SENADO DE PUERTO RICO



Jesús F. Méndez Rodríguez
AUTORIDAD DE EDIFICIOS PUBLICOS



Federico Torres Montalvo
UNION INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS
DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PUBLICOS



Enrique Rodríguez Kohena
UNION DE EMPLEADOS DE OFICINA Y PROFESIONALES
DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PUBLICOS

