

# CONVENIO COLECTIVO



**AUTORIDAD PARA EL  
FINANCIAMIENTO DE LA VIVIENDA  
DE PUERTO RICO**

SUBSIDIARIA DEL  
BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO  
PARA PUERTO RICO

G O B I E R N O D E P U E R T O R I C O

## AUTORIDAD PARA EL FINANCIAMIENTO DE LA VIVIENDA DE PUERTO RICO Y LA



**UNIÓN DE TRABAJADORES  
DEL BANCO DE LA VIVIENDA**

**2011-2018**

## Indice

Página

ARTICULO I – RECONOCIMIENTO DE LA UNION.....	1
ARTICULO II – UNIDAD APROPIADA .....	1
ARTICULO III – TALLER UNIONADO .....	2
ARTICULO IV – PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA .....	3
ARTICULO V – CLASIFICACIONES .....	3
ARTICULO VI – LABOR INTERINA.....	6
ARTICULO VII – INGRESOS, EVALUACIONES, ASCENSOS Y RECLASIFICACIONES .....	8
ARTICULO VIII – HORARIO DE TRABAJO .....	12
ARTICULO IX – SALARIOS.....	14
ARTICULO X – DESCUENTOS DE CUOTAS.....	15
ARTICULO XI – DIAS LIBRES Y TIEMPO LIBRE .....	16
ARTICULO XII – ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO EDUCATIVO .....	17
ARTICULO XIII – VACACIONES ANUALES .....	18
ARTICULO XIV – LICENCIA POR ENFERMEDAD .....	19
ARTICULO XV – LICENCIA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO .....	22
ARTICULO XVI – LICENCIA POR MATERNIDAD.....	24
ARTICULO XVII – LICENCIA POR TRABAJO DE EMERGENCIA .....	26
ARTICULO XVIII – LICENCIA PARA FUNCIONARIOS DE LA UNION.....	26
ARTICULO XIX - LICENCIA ESPECIAL SIN SUELDO .....	29
ARTICULO XX – LICENCIA MILITAR.....	30
ARTICULO XXI – LICENCIA POR FUNERALES.....	30
ARTICULO XXII – LICENCIA POR DESASTRES NATURALES .....	31
ARTICULO XXIII – LICENCIA JUDICIAL.....	31
ARTICULO XXIV–A – LICENCIA ESCOLAR.....	31
ARTICULO XXIV–B – LICENCIA DE VACUNACION .....	33
ARTICULO XXIV - C - BONO DE ASISTENCIA .....	35
ARTICULO XXV – TIEMPO PARA TOMAR CAFÉ Y REFRIGERIOS.....	33
ARTICULO XXVI – SEGURO MEDICO DE VIDA E INCAPACIDAD.....	33
ARTICULO XXVII – A- BONO NAVIDEÑO .....	34
ARTICULO XXVII - B - BONO DE PRODUCTIVIDAD .....	37
ARTICULO XXVIII – PLAN DE PENSION Y RETIRO .....	35
ARTICULO XXIX – RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO .....	36
ARTICULO XXX – DIETAS .....	36
ARTICULO XXXI – GASTOS DE TRANSPORTACION .....	37
ARTICULO XXXII – FINANCIAMIENTO DE HOGARES .....	38
ARTICULO XXXIII – MECANISMO PARA LA RESOLUCION DE CONTROVERSIAS .....	38
ARTICULO XXXIV – ARBITRAJE.....	40
ARTICULO XXXV – REDUCCION DE PERSONAL .....	41
ARTICULO XXXVI – ANTIGUEDAD .....	42
ARTICULO XXXVII – CONDICIONES DE TRABAJO .....	42
ARTICULO XXXVIII – DISPOSICIONES ESPECIALES PARA PERSONAS CON IMPEDIMENTOS .....	45
ARTICULO XXXIX – POLITICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	46
ARTICULO XL – PROGRAMA SOBRE EL USO ILEGAL DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y EL ABUSO DEL ALCOHOL .....	46
ARTICULO XLI – CLAUSULA DE SALVEDAD .....	47

ARTICULO XLII – NO HUELGA–NO CIERRE FORZOSO.....	47
ARTICULO XLIII – VIGENCIA DEL CONVENIO.....	48
ARTICULO XLIV – ACUERDO TOTAL.....	49

## COMPARECEN

**DE UNA PARTE:** La **AUTORIDAD PARA EL FINANCIAMIENTO DE LA VIVIENDA DE PUERTO RICO**, en adelante denominada la "Autoridad", representada por su Director Ejecutivo.

**DE LA OTRA PARTE:** La **UNION DE TRABAJADORES DEL BANCO DE LA VIVIENDA DE PUERTO RICO**, en adelante denominada la "Unión o UTBV", representada por sus oficiales debidamente autorizados.

### ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO DE LA UNION

La Autoridad reconoce a la Unión como representante exclusivo de todos los empleados incluidos en la Unidad Apropriada para los fines de negociación y 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.

### ARTÍCULO II UNIDAD APROPIADA

**Sección 1:** La Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo estará constituida por los siguientes empleados, de conformidad con la Decisión y Orden en el caso número P-2584, D-532, a saber:

Todos los empleados utilizados por la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico; excluyendo ejecutivos, administradores, empleados confidenciales, según dicho término se define conforme las normas de relaciones obrero patronales, supervisores y cualesquiera otras personas que tengan autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar, o de otra manera variar el status de los empleados, o hacer recomendaciones al efecto.

**Sección 2:** Quedan expresamente excluidos de la Unidad Apropriada: los ejecutivos, administradores, supervisores, auditores, las secretarias del Director Ejecutivo, Directores Ejecutivos Auxiliares, Vicepresidentes Ejecutivos Auxiliares, Directores, Directores Auxiliares, y cualesquiera otras personas con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

La Autoridad y la UTBV, no empece a haberse otorgado este Artículo, no renuncian a cualquier planteamiento, alegación o argumento ante el Tribunal de Apelaciones, Tribunal Supremo y/o Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

**Sección 3:** La Unión se reserva el derecho de cuestionar ante el Comité de Ajuste las tareas o funciones de cualquier empleado gerencial que la Unión estime que está realizando tareas o funciones que deban estar incluidas en la Unidad Apropriada.

**Sección 4:** Cada dos meses la Unión tendrá derecho a requerir y la Autoridad le someterá, una lista de todos los puestos vacantes dentro de la Unidad Apropriada.

### ARTÍCULO III TALLER UNIONADO

**Sección 1:** Será condición de empleo para todo empleado de la Autoridad cubierto por este Convenio que a la fecha de firmarse el mismo no esté afiliado como miembro de la Unión, afiliarse a la misma inmediatamente. La Autoridad y la UTBV no empece haberse otorgado este Artículo, no renuncian a cualquier planteamiento, alegación o argumento ante el Tribunal de Apelaciones, Tribunal Supremo y/o Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

**Sección 2:** Será condición de empleo para todo nuevo empleado que emplee la Autoridad, o que pase a formar parte de la unidad apropiada después de firmarse este Convenio Colectivo, afiliarse como miembro de la Unión inmediatamente.

**Sección 3:** La Autoridad notificará inmediatamente al Secretario General de la Unión, el nombre, dirección, fecha de empleo y ocupación de todo nuevo empleado de la Unidad Apropriada.

**Sección 4:** La Autoridad, a requerimiento escrito de la Unión, despedirá a todo empleado, dentro de la Unidad Apropriada que no se afilie o deje de mantenerse afiliado como miembro de la Unión, según sea el caso, sujeto a las disposiciones de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

**Sección 5:** En caso de que un organismo competente determine que el despido a que se refiere la sección anterior fue injustificado o ilegal y ordene la restitución del empleado, la Unión se obliga a pagar a dicho empleado cualquier compensación que dicho empleado hubiera dejado de percibir por razón de dicho despido y releva la Autoridad de toda responsabilidad.

**Sección 6:** La condición de miembro afiliado se determinará por la Unión sobre la base de su Constitución y Reglamento, siempre y cuando éstos sean conforme a la Ley.

## ARTÍCULO IV PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

**Sección 1:** La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto a las limitaciones específicamente dispuestas en este Convenio, la facultad de emplear, disciplinar, evaluar y dirigir a sus empleados, así como cualesquiera otros poderes y prerrogativas necesarias o convenientes a la función de administrar sus operaciones.

**Sección 2:** Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o grupos de empleados o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

## ARTÍCULO V CLASIFICACIONES

**Sección 1:** Los empleados incluidos en la Unidad Apropiaada se clasifican como regulares, temporeros y de emergencia.

**Sección 2:** Empleados regulares son aquellos con nombramientos para ocupar un puesto regular.

**Sección 3:** Puesto regular es aquel que nace de una necesidad de servicio continua y que tiene carácter de permanencia.

**Sección 4:** Los empleados regulares se clasifican en regulares permanentes y regulares probatorios.

**Sección 5:** Empleados temporeros son aquellos que se emplean para realizar las labores de un puesto regular cuyo incumbente está en disfrute de alguna licencia a que por cualquiera otra razón no está realizando las labores de su puesto. La Autoridad tiene derecho a ordenar la cesantía de estos empleados dentro del término de su nombramiento sujeto a las condiciones provistas en el Artículo IV, Sección 2 de este Convenio. Mientras dure su nombramiento temporero, estos empleados podrían ser trasladados a diferentes puestos.

**Sección 6:** La Autoridad sólo podrá utilizar un empleado temporero para sustituir a un empleado regular en disfrute de vacaciones anuales o en disfrute de licencia o cuando por cualquier otra razón un empleado regular no está realizando las labores de su puesto. Esta sección no afectará lo dispuesto en este Convenio Colectivo con respecto a labor interina.

**Sección 7:** Los empleados temporeros se mantendrán en una lista de elegibles por cualificaciones y desempeño, esto según se haya evaluado durante el periodo de

trabajo temporero. Cuando surjan puestos de nueva creación o puestos vacantes, se cubrirán mediante el procedimiento que se establece en el Convenio.

**Sección 8:** Ningún empleado temporero trabajará horas extra mientras existan empleados regulares permanentes o probatorios disponibles para trabajar dichas horas dentro de la misma clasificación.

**Sección 9:** Todo empleado temporero estará sujeto a un período de evaluación por al menos tres (3) meses.

En caso de que un empleado haya trabajado como temporero, este tiempo le será acreditado a su período probatorio, de pasar este a ocupar el puesto que realizaba de manera regular o uno de igual clasificación al que desempeñaba temporariamente, siempre y cuando haya ocupado el puesto temporariamente por al menos tres (3) meses, y no haya habido una interrupción en el servicio.

**Sección 10:** Empleados de emergencia son aquellos que la Autoridad utilice para realizar tareas ocasionales cuya necesidad surge por circunstancias especiales. Cuando la Autoridad, válidamente emplee una o más personas para realizar trabajo de emergencia, tales labores de emergencia no podrán extenderse más allá de cien (100) días laborables durante la vigencia de este Convenio. De extenderse más de cien (100) días laborables, las partes negociarán la extensión de un periodo adicional o de ser necesaria la creación del puesto.

No se considerará como emergencia las situaciones siguientes:

- a) Trabajos o funciones a realizarse para sustituir empleados ausentes.
- b) Trabajos o tareas a realizarse para desempeñar funciones de un puesto regular vacante mientras se selecciona el candidato para cubrirla.
- c) La acumulación ordinaria de trabajo que se produce dentro de las funciones y operaciones usuales y corrientes de la Autoridad.

**Sección 11:** Al reclutar empleados de emergencia la Autoridad notificará a la Unión los hechos que justifiquen la existencia de dicha emergencia.

**Sección 12:** Para cubrir un puesto vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, los solicitantes que cualifiquen tendrán prioridad en el siguiente orden: el empleado regular con derecho a ascenso, el empleado regular que ocupe un puesto de igual clasificación en otra área de la Autoridad, el empleado temporero con derecho a ocuparla. Además, se considerará la eficiencia y el historial disciplinario de los empleados que soliciten. Por historial disciplinario se entenderá todas aquellas reprimendas escritas, suspensiones de empleo y sueldo que consten en el expediente de personal. En igualdad de condiciones entre solicitantes, prevalecerá la antigüedad.

**Sección 13:** Es condición para un nombramiento regular permanente que el empleado haya trabajado satisfactoriamente como empleado regular probatorio durante tres (3) meses calendario consecutivos en un mismo puesto, prorrogable, hasta un máximo de seis (6) meses, a discreción de la Autoridad.

Sin embargo, la determinación de no aprobación del período probatorio no estará sujeta a los procedimientos relacionados con quejas y agravios y arbitraje establecidos en este Convenio.

El supervisor del empleado probatorio evaluará por escrito al empleado en su respectivo período probatorio en tres (3) ocasiones a intervalos iguales durante su período probatorio. El supervisor deberá discutir con el empleado dicha evaluación y le entregará una copia.

**Sección 14:** Todo empleado que trabaje satisfactoriamente como regular probatorio tiene derecho a que se le nombre de inmediato regular permanente, si cumple con el período probatorio establecido anteriormente en el presente Convenio.

**Sección 15:** En caso de que surja una vacante dentro de la Unidad Apropriada, la Autoridad podrá llenar la misma si se determina que continúa la necesidad del puesto y hay candidatos que cualifiquen y la acepten para llenarla. La Autoridad notificará a la Unión en un término no mayor de sesenta (60) días calendario sobre la determinación de la necesidad de cobertura del puesto. Si la Unión no está de acuerdo con la determinación que haya hecho la Autoridad, podrá someter el asunto a los organismos que se crean en este Convenio Colectivo para la resolución de controversias.

**Sección 16:** La Autoridad publicará en sus tabloneros de edictos por cinco (5) días laborables las vacantes que la Autoridad determine cubrir, así como los requisitos que deben reunir los aspirantes al puesto indicado, y simultáneamente someterá a la Unión copia de dichos documentos. En todos los casos que la Unión entienda que existe algún desacuerdo o discrepancia en cuanto al contenido de la convocatoria sometida, se celebrará una reunión con el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, o en quien en este delegue, para discutir el asunto.

**Sección 17:** La Autoridad no podrá conferirle poderes y funciones de supervisión y ejecutivas a un empleado unionado mientras está incluido dentro de la Unidad Apropriada. De igual forma, ningún empleado no unionado podrá ejercer funciones de un empleado unionado, excepto, durante períodos que no excedan de cuatro (4) días laborables de trabajo en caso de emergencia. En caso de que haya emergencia de servicios en áreas de producción, donde haya dificultad en el reclutamiento, este período se extenderá con previa negociación con la Unión.

**Sección 18:** Durante la vigencia de este Convenio la Autoridad no podrá aumentar el sueldo de ningún empleado cubierto por el mismo a excepción de ascensos,



reclasificaciones y aumentos específicos provistos en este Convenio Colectivo, o cualquier otro ajuste o aumento de salario contemplado en este Convenio.

**Sección 19:** La Autoridad implementará un nuevo Plan de Clasificación y Retribución que contenga los números de escalas, las clases de puestos y la escala salarial a los cuales se han asignado cada clase de puesto, el mismo será discutido con la Unión. Dicho Plan de Clasificación y Retribución aparecerá como Apéndice \_\_\_ de este Convenio Colectivo y se hará formar parte del mismo.

**Sección 20:** La Autoridad podrá negociar acuerdos con instituciones educativas con programas de especialidad en las distintas áreas de trabajo relevantes a la institución, con el fin de que estudiantes universitarios trabajen, a tarea parcial, en distintas divisiones de la Autoridad, sin menoscabar los derechos de los empleados regulares cubiertos por este Convenio.

## ARTÍCULO VI 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:** A. Todo empleado regular que sea utilizado interinamente por un período mayor de cinco (5) días laborables para un puesto superior al suyo, recibirá en adición a su sueldo regular durante todo el servicio interino, la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupa regularmente y el sueldo básico del puesto superior o la diferencia entre la compensación actual del empleado al cual sustituye y su sueldo actual, cualquiera que sea mayor.

B. Todo empleado regular que sea utilizado interinamente por un período mayor de cinco (5) días laborables para un puesto superior al suyo, recibirá en adición a su sueldo regular durante todo el servicio interino, la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupa regularmente y el sueldo básico del puesto superior.

**Sección 3:** En todos los casos que algún miembro de la Unidad Apropiada se ausente del sitio de trabajo por cualquier licencia o razón por más de cinco (5) días laborables y la Autoridad decida sustituirlo, vendrá obligado a sustituirlo mediante labor interina, siempre y cuando existan empleados cualificados para realizar las tareas del puesto. Ningún empleado se utilizará en labor interina ni vendrá obligado a realizar las labores que se interesa sustituir, hasta tanto se le extienda el nombramiento por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Para ocupar un puesto interinamente, todo empleado debe reunir los requisitos de preparación académica del puesto que va a ocupar interinamente y el dominio del

idioma inglés, en aquellos puestos que por la naturaleza de sus funciones sea absolutamente necesario. Cuando dos o más empleados cualifiquen, en igualdad de condiciones para labor interina, se seleccionará aquel que haya ingresado primero a la Autoridad.

**Sección 4:** Todo empleado que durante el desempeño de labor interina en un puesto superior se ausente por vacaciones regulares o por licencia por enfermedad, mientras continúe tal interinato, continuará recibiendo la paga por la labor interina, siempre y cuando estas ausencias no excedan cinco (5) días laborables consecutivos. En caso de que las ausencias por enfermedad o vacaciones regulares excedan los cinco (5) días consecutivos, durante el interinato, el exceso de las ausencias se le pagará al tipo que corresponda a su puesto regular. Para los efectos de récord de acumulación de licencias, liquidación y retribución en el disfrute de futuras licencias, éstas se compensarán a base del sueldo que esté recibiendo el empleado en el puesto que esté ocupando con carácter regular.

**Sección 5:** Todo empleado regular que esté ocupando un puesto superior al suyo interinamente, estará sujeto a evaluaciones periódicas mensuales por un periodo de tres (3) meses y hasta un máximo de seis (6) meses a discreción de la Autoridad, si dicho interinato se extiende por un término mayor de un (1) mes.

Este tiempo le será acreditado a su período probatorio cuando pase a ocupar el mismo puesto o uno de igual clasificación en propiedad.

**Sección 6:** Un empleado en interinato será reintegrado a su anterior puesto y sueldo si luego de un (1) mes de interinato, la Autoridad determina que su trabajo no es satisfactorio. La Autoridad le hará saber por escrito al empleado y a la Unión las razones por las que vuelve a su antiguo puesto.

También serán reintegrados a su anterior puesto y sueldo todos los empleados que hubieran sido nombrados en interinatos o reclutados como resultado de las vacantes que hubiera provocado el interinato de dicho empleado, y se procederá con otros candidatos de la unidad apropiada si los hay cualificados.

Si como resultado de dichos interinatos se hubiera reclutado un empleado nuevo, el mismo podrá ser cesanteado por la Autoridad.

La Autoridad queda expresamente relevada de toda responsabilidad por la aplicación de esta disposición.

**Sección 7:** La Sección 2A, expirará a la fecha en que sea implementado el nuevo Plan de Clasificación y Retribución y la Sección 2B inciso (e) entrará en vigor en esa misma fecha.

## ARTÍCULO VII INGRESOS, EVALUACIONES, ASCENSOS Y RECLASIFICACIONES

### Sección 1: Ingresos

2K  
M  
J

a. Todo aspirante a ingreso como empleado regular probatorio o empleado temporero en un puesto de la Unidad Apropiaada deberá cumplir con los requisitos de ingreso y haber aprobado primeramente aquellos exámenes escritos y/o de evaluación que requiera la Autoridad.

b. Todo aspirante a empleo, tendrá que someterse a exámenes médicos incluyendo pruebas de dopaje, según se establezca en los reglamentos de la Autoridad, y el resultado de dichos exámenes médicos tendrá que ser satisfactorio para la Autoridad, como condición de empleo.

c. Cuando la Autoridad vaya a cubrir puestos vacantes o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiaada, los cuales no puedan ser cubiertos, mediante las disposiciones de este Convenio relativas o ascensos, ésta cubrirá dichos puestos mediante el procedimiento actual que sigue la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, tomando en consideración las calificaciones en el examen, el resultado de la entrevista, la preparación académica, la experiencia, habilidades y destrezas que posee el candidato.

d. La Autoridad le entregará a todo empleado regular copia de la hoja de deberes de su puesto al momento de su nombramiento, ascenso, o en caso de reclasificación. En caso de que no esté disponible la hoja de deberes al momento del nombramiento, ascenso o reclasificación será entregada no más tarde de un mes.

### Sección 2: Evaluaciones

a. La Autoridad vendrá obligada a entregar al empleado copia de toda evaluación periódica así como también de la evaluación final que determine la aprobación o no aprobación del período probatorio de todo empleado sujeto a dicho período de prueba. El empleado y la Unión tendrán derecho a discutir con la Autoridad dichas evaluaciones sin que se entienda que ello afecte las disposiciones de la Sección 13, Artículo V de este Convenio.

b. La Autoridad llevará a cabo una evaluación anual del desempeño del personal unionado. Esta evaluación será notificada al empleado. El supervisor del empleado discutirá la evaluación con el empleado.

### Sección 3: Ascensos

a. En caso de que surjan oportunidades de ascenso por razón de puestos vacantes o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiaada, se dará preferencia a los

22  
M  
J.

siguientes empleados regulares incluidos dentro de la Unidad Apropriada, como sigue: que reúnen los requisitos de preparación académica, experiencia relacionada, eficiencia y mayor antigüedad. Además, se considerará el historial disciplinario de los empleados que soliciten. Por historial disciplinario se entenderá todas aquellas reprimendas escritas, suspensiones de empleo, suspensiones de empleo y sueldo que consten en el expediente de personal. Las partes reconocerán que la antigüedad no está reñida con el principio de mérito y que, por tanto, será un factor que conjuntamente con el récord de eficiencia, la preparación académica, la experiencia relacionada, habilidades y sustitutos de preparación académicas por experiencia, habilidades y destrezas del empleado deberá reconocerse y utilizarse en lo relativo a ascensos u otros movimientos de personal.

b. Todo empleado regular que sea ascendido dentro de la Unidad Apropriada recibirá en el puesto superior un sueldo que se determinará de la siguiente manera:

Si el sueldo básico del puesto superior es menor que el sueldo que devengaba el empleado en el puesto anterior, continuará devengando su sueldo y se le concederá el ajuste correspondiente al puesto superior.

Si el sueldo básico del puesto superior es mayor que el sueldo que devengaba el empleado en su puesto anterior se le fijará el sueldo básico del puesto superior y se le concederá el ajuste correspondiente al puesto superior.

Si el sueldo básico del puesto superior es igual al sueldo que devengaba el empleado en su puesto anterior, continuará devengando su sueldo y se le concederá el ajuste correspondiente al puesto superior. **Ver inciso (g) de esta Sección.**

c. Los ajustes por ascenso serán de cien (\$100.00) dólares. **Ver inciso (g) de esta Sección.**

d. Un empleado ascendido será reintegrado a su anterior puesto y sueldo o a uno similar, si en cualquier momento dentro de tres (3) meses subsiguientes al ascenso, la Autoridad determina que su trabajo no es satisfactorio. La Autoridad le hará saber por escrito al empleado y a la Unión las razones por las que vuelve a su antiguo puesto.

También serán reintegrados a su anterior puesto y sueldo, todos los empleados que hubieran sido ascendidos, nombrados en interinato o reclutado como resultado de las vacantes que hubiera provocado el ascenso de dicho empleado, y se procederá con otros candidatos de la Unidad Apropriada si los hay cualificados.

Si como resultado de dichas vacantes se hubiera reclutado un empleado nuevo, el mismo podrá ser cesanteado por la Autoridad.

La Autoridad queda expresamente relevada de toda responsabilidad por la aplicación de esta disposición.

h.s.  
e. Todo empleado regular que sea ascendido dentro de la Unidad Apropriada recibirá la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupaba antes de ascender y el básico del puesto al que ascienda.

m  
El empleado que solicite y se le cambie a un puesto asignado a un sueldo básico inferior, conservará su sueldo. Sin embargo, no tendrá derecho a ajuste en sueldo cuando ascienda nuevamente, hasta alcanzar un nivel superior al que tenía antes del descenso.

J.c.  
f. Al cubrir un puesto vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, excepto en el caso de nuevo ingreso a la Autoridad, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales preparará un informe conteniendo los nombres de aquellos candidatos elegibles para ocupar el puesto y que solicitaron por escrito dentro del término de publicación de la convocatoria, la evaluación de la experiencia, eficiencia, preparación académica e historial disciplinario de éstos. Finalmente, dicho informe contendrá la recomendación sobre cada uno de los candidatos y se le hará llegar copia del informe al Secretario General de la Unión para su conocimiento y dentro de los diez (10) días calendarios a partir del vencimiento de la convocatoria.

**g. Los incisos (b) y (c) de esta Sección 3, Ascensos, expirarán a la fecha en que sea implementado el nuevo Plan de Clasificación y Retribución y el inciso (e) entrará en vigor en esa misma fecha.**

#### **Sección 4: Reclasificaciones**

a. En cualquier caso en que un empleado sea reclasificado a un puesto inmediatamente superior en escala ascendente, el ajuste de su sueldo se hará de la siguiente manera:

Si el sueldo básico del puesto reclasificado es menor que el sueldo que devengaba el empleado en el puesto anterior, continuará devengando su sueldo y se le concederá el ajuste en el sueldo que corresponda en el puesto reclasificado.

Si el sueldo básico del puesto reclasificado es mayor que el sueldo que devengaba el empleado en su puesto anterior, se le fijará el sueldo básico del puesto reclasificado, y se le concederá el ajuste en el sueldo que corresponde en el puesto reclasificado.

Si el sueldo básico del puesto reclasificado es igual al sueldo que devengaba el empleado en su puesto anterior, se le concederá el ajuste en el sueldo que corresponda en el puesto reclasificado. **Ver inciso (h) de esta Sección.**

225  
b. En cualquier caso en que un empleado sea reclasificado a un puesto que no sea el inmediatamente superior en escala ascendente, el ajuste de su sueldo se hará de acuerdo a una de las siguientes formas:

Si el sueldo que el empleado está devengando es igual o superior al básico del puesto que ha de ocupar, se le concederán los ajustes intermedios que hayan.

Si el sueldo que el empleado está devengando es menor que el básico del puesto que ha de ocupar, se le concederá el básico de dicho puesto o los ajustes intermedios, cualquiera que sea mayor. **Ver inciso (h) de esta Sección.**

J.S.  
c. La Autoridad podrá reasignar a un empleado de su puesto a otro puesto igual o similar de la misma localidad de trabajo siempre que hayan circunstancias que así lo justifiquen. La Unión podrá acudir a los procedimientos dispuestos en este Convenio para la resolución de controversias en todo caso que entienda que la reasignación no se justifica.

d. Cuando la Unión o un empleado cubierto por este Convenio solicite por escrito una reclasificación, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales hará un estudio de dicha petición con sus recomendaciones y las partes, se reunirán a la brevedad posible dentro de un período no mayor de noventa (90) días calendario para discutir y llegar a un acuerdo sobre dicha solicitud. En dichas reuniones cada parte podrá estar representada por un número no mayor de dos (2) personas. De no lograrse un acuerdo entre las partes, se recurrirá al arbitraje de la controversia conforme se dispone en el Artículo XXXIV de este Convenio. La fecha de efectividad de la reclasificación será aquella en que la solicitud fue recibida y firmada por la Secretaria o por un oficial de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o de la Oficina del Director Ejecutivo. La Autoridad reclasificará los puestos siempre que los factores que dan base a la reclasificación hayan cambiado y sea en forma ascendente. De la Autoridad iniciar o realizar alguna reclasificación por iniciativa propia, aún en puestos vacantes, se discutirá el asunto con la Unión en todos los casos.

e. Los ajustes por reclasificación serán de cien (\$100.00) dólares. **Ver inciso (h) de esta Sección.**

f. Cuando la reclasificación sea en forma ascendente, el empleado recibirá la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupaba antes de ser reclasificado y el básico del puesto al que fue reclasificado. Del salario resultar ser inferior al salario básico del puesto al que fue reclasificado se ajustará el sueldo del empleado al sueldo básico de esa escala.

g. Cuando la reclasificación sea en forma descendente, al empleado no se le afectará su sueldo adversamente ni su derecho a ascenso ni antigüedad en el puesto que tenía anteriormente. Sin embargo, no tendrá derecho a ajuste en sueldo cuando

ascienda nuevamente, hasta alcanzar un nivel superior al que tenía antes del descenso.

h. Los incisos (a) (b) y (e) de esta Sección 4, Reclasificación, expirarán a la fecha en que sea implementado el nuevo Plan de Clasificación y Retribución y los incisos (f) y (g) entrarán en vigor en esa misma fecha.

## ARTÍCULO VIII HORARIO DE TRABAJO

### Sección 1: Horas y Días Regulares de Trabajo

a. Un día laborable comprende un día de veinticuatro (24) horas consecutivas que se contarán a partir del momento en que cada empleado comienza su turno regular de trabajo.

b. La jornada regular comprende un máximo de siete y media (7½) horas en un día laborable.

c. La jornada regular semanal para todos los empleados comprende un máximo de treinta y siete y media (37½) horas a razón de siete y media (7 ½) horas diarias durante cinco días consecutivos, de lunes a viernes de cada semana.

### Sección 2: Horario Regular de Trabajo

a. El horario regular para todos los empleados será de lunes a viernes de cada semana, de 7:30 a.m. a 11:30 a.m. y de 12:30 p.m. a 4:00 p.m. Sin embargo, la Autoridad a discreción del Director Ejecutivo podrá establecer horarios diferentes para empleados individuales si a su juicio ello se justifica por el bien del servicio. En tal caso, la Autoridad notificará dicho cambio de horario al empleado y la Unión simultáneamente.

b. No obstante lo dispuesto en los Incisos precedentes, la Autoridad concederá a los empleados un periodo de cinco (5) minutos de gracia, luego de la hora oficial de entrada, para que éstos registren su asistencia sin que ello constituya una tardanza, en cuyo caso su hora de salida será aquella en que completen su jornada regular de siete y media (7 ½) horas diarias, sin afectarse el período de una (1) hora para tomar alimentos dispuesto en el próximo Inciso.

c. El período de tomar alimentos para todos los empleados será de 11:30 a.m. a 12:30 p.m. de lunes a viernes de cada semana. Disponiéndose que por necesidades del servicio y a discreción del Director Ejecutivo de la Autoridad, se podrán establecer períodos distintos de tomar alimentos siempre y cuando su disfrute no ocurra antes de concluida la tercera, ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva. Dicho cambio en el período de tomar alimentos deberá contar con

la aprobación del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. De entender la Unión que el cambio de horario no se justifica, podrán someter el asunto a los mecanismos provistos en este Convenio para la resolución de controversia.

d. Si el empleado llegara hasta 15 minutos más tarde de su hora regular de entrada al trabajo, éste podrá compensar dicho tiempo al final de su jornada ese mismo día, sin que ello constituya una tardanza. Para dicho fin, trabajará la misma cantidad de tiempo hasta completar su jornada diaria de trabajo, aclarándose que en esa sección no será de aplicación lo establecido en la Sección 3, Disposiciones sobre Tiempo Extra. Disponiéndose que si el empleado no compensa este tiempo al finalizar su jornada ese mismo día, se considerará una tardanza.

e. Los empleados cubiertos por este Convenio, registrarán sus horas de entrada y salida, mediante el uso del reloj electrónico o el sistema implantado por la Autoridad, para marcar dichas horas, incluyendo las horas de entrada y salida del almuerzo. Dicho reloj, o el sistema implantado por la Autoridad, debe proveer para que el empleado pueda ver en cualquier momento del día, la hora en que comenzó sus labores ese día.

### **Sección 3:** Disposiciones sobre Tiempo Extra

a. Todo tiempo trabajado por un empleado en exceso de la jornada diaria regular es tiempo extra.

b. Todo tiempo trabajado por un empleado en exceso de la jornada semanal regular es tiempo extra.

c. Todo tiempo trabajado por un empleado durante el período de tomar alimentos es tiempo extra.

d. Todo tiempo trabajado por un empleado en cualquiera de los días libres y/o feriados a que tenga derecho es tiempo extra.

e. Cuando las necesidades del servicio así la justifiquen, la Autoridad podrá requerir a cualquier empleado que trabaje tiempo extra, a menos que medie justa causa para negarse.

f. Todo tiempo trabajado fuera de la jornada que comprende 7 ½ horas de trabajo, es tiempo extra.

g. Ningún empleado trabajará tiempo extra sin la autorización escrita del supervisor inmediato o superiores de éste.

h. Todo empleado que trabaje horas extra después de transcurridas dos (2) horas de haber concluido la jornada regular diaria, recibirá el pago de dietas para comida conforme se dispone en el Artículo XXX, Sección 2 de este Convenio.



- 2RS  
M  
J.C
- i. En ningún caso la Autoridad pagará horas extra sobre horas extra.

**Sección 4:** Compensación por Tiempo Extra

a. Todo empleado tiene derecho a recibir compensación por todo tiempo extra a razón de dos (2) veces la compensación regular por hora, es decir tiempo sencillo sobre tiempo sencillo, excepto los sábados, domingos y los días libres conferidos en este Convenio, cuya compensación será a razón de dos y media (2½) veces la compensación regular por hora.

b. La Autoridad efectuará el pago de tiempo extra de aquellos días trabajados mediante el pago del ciclo normal de nómina de la Autoridad.

**ARTÍCULO IX  
SALARIOS**

**Sección 1:** Compensación Regular

La Unión y la Autoridad reconocen que es deber de todo empleado rendir la máxima productividad y calidad de trabajo. A esos efectos, la Unión se compromete con la Autoridad a promover entre su matrícula la meta de que en cada jornada diaria de trabajo el empleado rinda una máxima producción.

Igualmente, la Unión acuerda promover entre sus afiliados la importancia de rendir el máximo de su productividad, asistencia, puntualidad, eficiencia y efectividad con orden y disciplina, entendiéndose que el ánimo detrás de este acuerdo no es punitivo ni disciplinario.

a. La compensación regular anual de cada empleado se determinará a base del jornal por hora multiplicado por mil novecientas cincuenta (1,950) horas.

b. La compensación por hora se determinara a base de la compensación regular anual que reciba el empleado dividida entre mil novecientos cincuenta (1,950) horas.

c. Durante la vigencia de este Convenio la Autoridad otorgará aumentos salariales a sus empleados, sujeto a la calificación obtenida en la evaluación de desempeño anual, a la situación fiscal de la Autoridad y la aprobación de su Junta de Directores. No serán elegibles para aumento aquellos empleados cuya calificación en la evaluación del desempeño sea "debe mejorar" y "no cumple con los requisitos". Los porcentajes de revisión para categoría son los siguientes:

Desempeño Excepcional	6%
Desempeño Excede los requisitos	5%
Desempeño Cumple los requisitos	4%

2RS  
AM  
d. El empleado que haya estado fuera del escenario de trabajo noventa (90) días laborables o más por licencia sin sueldo, licencias especiales con cargo a vacaciones y enfermedad, licencias por accidente del trabajo, no será elegible para el aumento salarial aquí dispuesto, salvo las excepciones de Ley. Los días incluidos en el plan de vacaciones así como los recesos decretados por la Autoridad no serán tomados en consideración para el cálculo de los noventa (90) días fuera del escenario de trabajo.

J-1  
e. Ningún empleado de la Unidad Apropriada recibirá, comenzando a trabajar en la Autoridad un sueldo mayor del básico negociado en este Convenio para cada clase en específico, disponiéndose que en el caso de los empleados temporeros que hayan recibido los aumentos de sueldo establecidos en este Convenio, mantendrán los mismos sobre el básico del puesto regular que ocupen como empleados regulares.

f. De aprobarse algún tipo de salario mínimo sobre el actual, aplicable a la Autoridad, se revisarán los sueldos básicos establecidos en este Convenio y se ajustarán los mismos de acuerdo con el nuevo salario mínimo, a fin de mantener las mismas diferencias en los sueldos básicos.

g. Los empleados cubiertos por este Convenio recibirán su paga quincenalmente mediante depósito directo los días 13 y 28 de cada mes.

## ARTÍCULO X DESCUENTOS DE CUOTAS

**Sección 1:** La Autoridad se obliga a deducir automáticamente de la compensación de cada empleado el importe de la cuota de iniciación, de la cuota regular y de toda otra cuota especial, derrama o penalidad que la Unión fije a sus miembros, de acuerdo con su Constitución y Reglamento.

**Sección 2:** La Autoridad se obliga a entregar al representante autorizado de la Unión el mismo día de pago, según el Artículo IX, Sección 1, Inciso f, el total de cuotas y derramas y/o penalidades deducidas. La Autoridad no hará dichas remesas hasta que la Unión le demuestre que el Tesorero ha prestado una fianza no menor del veinticinco por ciento (25%) del monto anual de las cuotas que habrá de recibir en garantía del fiel cumplimiento de sus responsabilidades como tal. La Autoridad proveerá a la Unión una relación por cada remesa con los nombres de los empleados a quienes se les ha hecho dicho descuento, conteniendo además el importe individual y total de los mismos.

**Sección 3:** En caso de que cualquier tribunal u organismo competente determine que cualquier cuota es ilegalmente fijada, la Unión relevará a la Autoridad de toda responsabilidad y devolverá la cuota, derrama y/o penalidad cobrada ilegalmente dentro de un tiempo razonable.

2.25  
**Sección 4:** Los Oficiales de la Unión que manejan los descuentos de cuotas deberán estar cubiertos por una fianza, conforme dispone la ley. La Unión deberá mostrar dicha fianza cuando la Autoridad así lo requiera.

2.27  
J.C.  
**Sección 5:** La Autoridad suministrará a cada empleado cubierto por este Convenio un escrito anual en el que certifique, para propósitos de contribución sobre ingresos, el total de las cuotas que le haya descontado al empleado durante cada año natural.

## ARTÍCULO XI DIAS LIBRES Y TIEMPO LIBRE

### **Sección 1:** Días Libres

a. Todos los empleados tienen derecho al disfrute con paga de los siguientes días:

1 de enero	Día de Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
Segundo lunes de enero	Día de Eugenio Ma. de Hostos
Tercer lunes de enero	Día de Martin Luther King
Tercer lunes de febrero	Día de Jorge Washington
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
Movible	Viernes Santo
Tercer lunes de abril	Día de José de Diego
Ultimo lunes de mayo	Día de la Conmemoración
4 de julio	Día de la Independencia de EU
Tercer lunes de julio	Día de Luis Muñoz Rivera
25 de julio	Día de la Constitución de PR
27 de julio	Día de José C. Barbosa
1er lunes de septiembre	Día del Trabajo
12 de octubre	Descubrimiento de América
11 de noviembre	Día del Veterano
Movible	Elecciones Generales (cada cuatro [4] años)
19 de noviembre	Descubrimiento de PR
4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
24 de diciembre	½ día en la tarde de nochebuena
25 de diciembre	Día de Navidad
Movible	Día de su cumpleaños

b. Si los días anteriores cayeran en domingo, excepto el día del cumpleaños, el cual se disfrutará, según la Sección 1, Inciso F, los empleados tendrán el lunes inmediatamente siguiente libre con paga.

hrs  
m  
J.C.

c. Se considerarán, además, días feriados sin pérdida de paga y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días u horas que por Proclamas u Órdenes Ejecutivas del Gobernador de Puerto Rico o del Presidente de los Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en los sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico.

Los empleados tienen derecho a disfrutar cualquier día o parte del día o tiempo laborable declarado libre por proclama u Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico o por el Presidente de los Estados Unidos, salvo que la proclama u Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico o el Presidente de los Estados Unidos especifique otra cosa. Todo día libre declarado por proclama u Orden Ejecutiva será sin paga o con cargo a licencia de vacaciones.

d. En caso de ausencia, al empleado se le descontará el tiempo exacto de su ausencia.

e. El tiempo declarado libre por proclama u Orden Ejecutiva del Gobernador, del Presidente de los Estados Unidos, no tendrá el efecto de extender las vacaciones de aquellos empleados que se encuentren disfrutando las mismas.

f. La Autoridad podrá requerir del empleado, trabajar el día de su cumpleaños cuando existan circunstancias especiales, siempre que se le notifique con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, excepto en casos de emergencia comprobada, en cuyo caso el empleado disfrutará libre un día laborable de la siguiente semana. Disponiéndose que cuando el día de cumpleaños sea sábado, domingo o día feriado, el siguiente día laborable será considerado, para todos los efectos de este Convenio, su día de cumpleaños.

## **Sección 2: Tiempo Libre**

a. Siempre que la Autoridad determine que lo requieran las necesidades del servicio, podrá requerir de cualquier empleado que trabaje durante los días o tiempo libre o que tenga derecho, pero se le avisará con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la hora de comenzar el tiempo extra, excepto en caso de emergencia comprobada.

## **ARTÍCULO XII ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO EDUCATIVO**

La Autoridad pagará a todo empleado al cual le requiera un curso de estudios, el costo de matrícula y materiales y si fuera necesario le concederá tiempo laborable para asistir al mismo.

2RS  
El Reglamento, vigente, de Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo de los Empleados del Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico, formará parte de este Convenio Colectivo.

AM  
Ambas partes acuerdan que el Banco podrá, cuando lo considere conveniente, realizar enmiendas y adiciones a los beneficios y a las condiciones de este Reglamento.

J.  
**ARTÍCULO XIII**  
**VACACIONES ANUALES**

**Sección 1:** Todos los empleados tienen derecho al disfrute de vacaciones anuales con paga, que se acumularán a razón de 18.75 horas laborables por cada mes de trabajo, hasta un total de treinta (30) días laborables al año.

**Sección 2:** Todo empleado tendrá la obligación de disfrutar de dieciocho (18) días de vacaciones anuales, de una sola vez o en dos periodos más, de los cuales no menos de diez (10) días laborables deben ser ininterrumpidos. Ningún empleado podrá tener acumulados más de setenta y dos (72) días de vacaciones al terminar el año natural.

**Sección 3:** Todo empleado tendrá derecho a recibir el equivalente en efectivo de la licencia de vacaciones anuales acumuladas que tenga a la fecha de su renuncia a su separación por otras causas. En caso de muerte del empleado, prioritariamente los beneficiarios designados, o en su defecto los herederos del empleado, recibirán este beneficio pagado por la Autoridad.

**Sección 4:** Los empleados que al finalizar el año natural terminen con un balance mayor de quince (15) días o más podrán optar por recibir el pago parcial o total del exceso de los quince (15) días de su licencia de vacaciones. El empleado tendrá treinta (30) días luego de finalizar el año natural para ejercer esta opción. Esta opción no releva al empleado de darle cumplimiento a lo dispuesto en la Sección 2 en lo referente a la obligación del disfrute de vacaciones anuales.

**Sección 5:** Los empleados unionados disfrutarán de sus vacaciones anuales de acuerdo con un programa anual de vacaciones que preparará la Autoridad en consulta con los empleados, tomando como base y dándole igual consideración a las necesidades del servicio, la no interrupción del mismo y las preferencias del empleado.

**Sección 6:** Los empleados tienen derecho a solicitar que se les pague la compensación correspondiente a sus vacaciones anuales antes de comenzar a disfrutarlas.

**Sección 7:** Si un empleado se enferma mientras disfruta de vacaciones anuales tiene derecho a que los días de enfermedad se le carguen contra la licencia por enfermedad que tuviere acumulada. En ese caso el empleado deberá radicar la solicitud por escrito

282  
para que se le carguen los días que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del segundo día después de su regreso al trabajo. Esta solicitud tendrá que venir acompañada de un certificado médico.

J.M.  
**Sección 8:** Todo empleado tiene derecho a acumular licencia por vacaciones anuales y por enfermedad mientras disfrute de cualquier licencia con sueldo siempre que regrese al servicio, excepto la licencia por accidente en el trabajo la cual se registrará por las disposiciones del Artículo XV, Sección 9 de este Convenio.

J.C.  
**Sección 9:** La Autoridad rendirá a cada empleado un informe trimestral sobre las vacaciones y licencias por enfermedad acumuladas a la fecha, no más tarde del vigésimo día laborable de haberse cumplido el trimestre. Dicho informe estará computado en días y horas e indicará el balance anterior, tiempo utilizado durante el trimestre y el nuevo balance.

**Sección 10:** En caso de que la Autoridad requiera los servicios de un empleado que se encuentre disfrutando de vacaciones regulares antes de terminar las mismas, la compensación será a base de tiempo extra, incluyendo la paga regular recibida por vacaciones regulares, y todo el tiempo de vacaciones trabajado se le acreditará a su acumulación de vacaciones regulares.

**Sección 11:** En caso de que un empleado necesite ausentarse de su trabajo para realizar una gestión personal o situaciones imprevistas, podrá solicitar que dicha ausencia se cargue a sus vacaciones regulares acumuladas, siempre y cuando solicite y obtenga autorización de su supervisor inmediato, con por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación. De surgir la situación inesperadamente, debe notificar su ausencia a su supervisor inmediato durante las primeras dos (2) horas de su jornada de trabajo; del supervisor no estar disponible, obtener autorización del oficial a nivel superior en supervisión y en su ausencia el/la representante de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales en la Autoridad.

## ARTÍCULO XIV LICENCIA POR ENFERMEDAD

**Sección 1:** Todos los empleados tienen derecho a un máximo de dieciocho (18) días laborables con paga de licencia por enfermedad anualmente, los cuales serán acumulados hasta un máximo de noventa (90) días a razón de 11 ¼ horas laborables por cada mes de servicio.

**Sección 2:** Los empleados tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad cuando sufran lesiones en accidentes que no sean del trabajo, cuando un miembro de su familia contraiga una enfermedad que obligue al empleado a mantenerse en cuarentena y cuando haya vivido en contacto con personas afectadas por enfermedades contagiosas que a juicio del médico la conviertan en un riesgo para la

225  
salud de los demás empleados. De acuerdo con opinión rendida por el Departamento de Salud, el hecho de existir en una casa un enfermo de sarampión, varicelas, tosferina u otra enfermedad transmisible, corriente, esto no hace que los familiares que viven bajo el mismo techo deban guardar cuarentena. Las enfermedades que requieren cuarentena son la meningitis cerebro-espinal, la tifoidea y cualquier otra que certifique el Departamento de Salud. En caso de tifoidea sólo cubre a los empleados que tengan contacto y que trabajen en la manipulación comercial de alimentos. La Autoridad tiene derecho a exigir la prueba necesaria que haga constar los hechos que sirvan de base a la reclamación de licencia por enfermedad.

J.C  
M  
**Sección 3:** Los empleados tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad cuando tienen que acudir a examen o tratamiento médico, dental o de optómetra. El empleado debe solicitar con anticipación la autorización de su supervisor para ausentarse en estos casos y al regresar al trabajo debe radicar una solicitud de licencia por enfermedad acompañada por certificado del médico, del dentista o del optómetra, que indique sitio y fecha de la visita.

**Sección 4:** En caso de ausencia por enfermedad de dos (2) días o más, el empleado debe radicar una solicitud de aprobación de licencia por enfermedad no más tarde del segundo día laborable después de su regreso al trabajo. Esta solicitud debe venir acompañada de un certificado médico que haga constar el hecho de su enfermedad. En casos de patrones de ausentismo, la Autoridad se reserva el derecho a exigir la evidencia necesaria como prueba de la enfermedad.

**Sección 5:** En aquellos casos de licencia por enfermedades contagiosas o mentales y en cualquier otro caso en que a juicio de la Autoridad se estime conveniente, podrá exigirle al empleado un certificado médico que especifique que el empleado está totalmente restablecido de dicho mal y que su presencia no constituye riesgo de salud o de seguridad para con sus compañeros de trabajo.

**Sección 6:** En caso de sufrir enfermedades o lesiones de gravedad que de acuerdo con un certificado médico incapaciten temporalmente a un empleado para trabajar, a requerimiento de la Unión, la Autoridad podrá anticipar al empleado hasta dieciocho (18) días laborables de licencia futura por enfermedad, cuando haya agotado sus licencias por enfermedad y vacaciones. La unión radicará dicha solicitud por lo menos cinco (5) días antes del comienzo del disfrute de la misma, excepto en aquellos casos que sea imposible cumplir con este término. Este beneficio será de aplicabilidad a los empleados que hubieran prestado servicios por más de un (1) año en la Autoridad.

**Sección 7:** 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. El empleado vendrá obligado a rembolsar a la Autoridad cualquier suma de dinero que quedare al descubierto por concepto de tal licencia anticipada.

225  
F.F.  
J.C.

**Sección 8:** La licencia por enfermedad acumulada durante el año fiscal y no utilizada durante ese año, será pagada por la Autoridad durante la segunda quincena del mes de enero de cada año a base del sueldo que esté devengando el empleado al momento de efectuarse el pago de dicha licencia. Dicho pago será hasta un máximo de un 75% de los días no utilizados en el año, si el empleado tuviese un balance inferior a 90 días. De tener un balance de 90 días o más, se liquidará el 100% de los días acumulados y no utilizados en el año.

**Sección 9:** Todo empleado que voluntariamente lo solicite, tendrá derecho a que la Autoridad le pague el exceso de dieciocho (18) días acumulados por Licencia por Enfermedad. El empleado tendrá treinta (30) días luego de finalizar el año natural para ejercer esta opción.

**Sección 10:** En caso de que algún empleado cese en su empleo o se retire de la Autoridad por cualquier causa, que no sea despido por justa causa disciplinaria, la Autoridad pagará en efectivo el ciento por ciento (100%) de la licencia por enfermedad que tenga acumulada a la fecha de cesar hasta un máximo de ochenta (80) días. En caso de muerte del empleado prioritariamente los beneficiarios designados o en su defecto los herederos del empleado, recibirán este beneficio pagado por la Autoridad.

**Sección 11:** En caso de que un empleado necesite ausentarse sin previo aviso por razones de enfermedad éste deberá notificarlo a su supervisor inmediato durante las primeras dos (2) horas de su jornada de trabajo; del supervisor no estar disponible, obtener autorización del oficial a nivel superior en supervisión y en su ausencia el/la representante de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales en la Autoridad. Se exceptúa esta disposición cuando exista una razón justificada que impida al empleado realizar dicha notificación. En tal caso, el empleado deberá notificar a su supervisor lo antes posible la razón de su ausencia.

**Sección 12:** Cuando el empleado enfermo haya agotado todas las licencias para las cuales se provee en el Convenio y aún continúa enfermo, éste podrá disfrutar de Licencia Sin Sueldo hasta un máximo de un (1) año a partir de la fecha en que se agote la última de sus licencias y Seguro Médico durante ese periodo. Disponiéndose que el empleado deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicha licencia.

**Sección 13:** Cualquier empleado que pretextase enfermedad para justificar su ausencia del trabajo, será objeto de sanción disciplinaria en el grado de su falta o reincidencia de tales faltas, según se determine.



**ARTÍCULO XV**  
**LICENCIA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO**

**Sección 1:** En los casos de accidentes que sufran los empleados cubiertos por este Convenio en el curso y como consecuencia de su empleo, se seguirá el mismo procedimiento establecido para los casos de otros lesionados que no son de la Unidad Apropriadada, de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo del 18 de abril de 1935, según enmendada.

Quando un empleado sea puesto en descanso o bajo tratamiento (C.T.) como consecuencia de un accidente de trabajo, tendrá derecho a que la Autoridad le pague la cantidad equivalente a su sueldo menos la cantidad correspondiente a las dietas que reciba de acuerdo con la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, por un periodo de cuarenta y cinco (45) días laborables en un periodo de dieciocho (18) meses, sin cargo a su licencia por enfermedad, vacaciones regulares ni a la licencia adelantada. En los casos de cirugía mayor, el empleado tendrá derecho a sesenta (60) días laborables en un periodo de dieciocho (18) meses. En los casos de hospitalización, el empleado estará disfrutando dicha licencia por el tiempo que dure la hospitalización. En los casos de hospitalización, el empleado será sometido a evaluaciones periódicas para determinar si se encuentra en condiciones de regresar al trabajo.

**Sección 2:** Con el propósito de que nuestros empleados logren, en la mayoría de los casos, total recuperación y un pronto regreso al área de trabajo, así como también la correcta utilización de este beneficio, inmediatamente que el empleado llene la solicitud para reportarse a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE), la Compañía ("X") que la Autoridad determine, se encargará de manejar los casos de incapacidad temporal o permanente. Dicha Compañía velará porque los procesos sean consistentes y efectivos, tanto para el empleado como para la Autoridad desde el comienzo del caso hasta la culminación del mismo. En aquellos casos que el empleado se niegue a firmar el documento que autoriza a la Compañía ("X") a intervenir en su caso, no será elegible para el beneficio descrito en la Sección 1 de este Artículo.

Queda convenido que la Autoridad sufragará los costos de dicha contratación.

Nada de lo aquí dispuesto afectará o limitará los derechos que le reconoce al empleado la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.

**Sección 3:** La Autoridad pagará al empleado que utilice la Licencia por Accidentes del Trabajo una cantidad equivalente a su sueldo menos la cantidad correspondiente a las dietas que reciba de la CFSE. La Autoridad comenzará a realizar la deducción del sueldo del empleado en la quincena siguiente a la fecha en que el empleado notifique que la CFSE le ha comenzado a pagar la dieta que le corresponde por su incapacidad. Disponiéndose que si la Autoridad tuviera que restituirle al empleado sus licencias regulares por este haberlas utilizado mientras la CFSE le relacionaba el caso, éste

LP  
J.C.  
vendrá obligado a reembolsar a la Autoridad, al momento de reintegrarse a su trabajo, el monto total de la cantidad (equivalente a las dietas) pagada en exceso por el referido período. El empleado que en violación a esta disposición se negare a reembolsarle a la Autoridad la suma adeudada, al momento de reintegrarse a su trabajo, incurrirá en una falta grave por la cual la Autoridad podrá disciplinarlo. Si la Autoridad no pudiera recobrar el dinero pagado de más, ésta queda autorizada a cobrar tales sumas hasta su completo pago con cargo a las Licencias que el empleado tenga acumuladas.

**Sección 4:** Todo empleado accidentado vendrá obligado a suscribir un documento comprometiéndose a cumplir con la responsabilidad de mantener informado a la Autoridad y a la Compañía contratante de sus citas médicas, así como el progreso de su caso.

**Sección 5:** Cuando el empleado continúe incapacitado para trabajar y hubiese agotado su Licencia por Accidentes del Trabajo, podrá hacer uso de los días que tenga acumulados de Licencia por Enfermedad y Licencias por Vacaciones, y aquellos días que el Director Ejecutivo de la Autoridad autorice adelantarle por Licencia por Enfermedad.

**Sección 6:** Cuando el empleado sea dado de alta por la CFSE en condiciones de trabajar, la Autoridad lo empleará en el mismo puesto que tenía antes del accidente. En caso de que la capacidad física y estado de salud del empleado haya mermado por motivos del accidente, según determinación de la CFSE o de la Comisión Industrial y no pueda 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 empleará en un puesto existente, vacante, que pueda desempeñar y para el cual esté cualificado.

**Sección 7:** Todo empleado que sea dado de alta para trabajar deberá presentarse a su trabajo ante el supervisor del sitio donde trabajaba cuando sufrió el accidente en la fecha que indique el alta, a menos que apele la decisión de la CFSE 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 un máximo de un (1) año o hasta que el caso sea visto en apelación y se tome una determinación por la Comisión Industrial o por la CFSE sobre si el empleado tiene derecho a recibir tratamiento en descanso, de ambos eventos el que ocurra primero. En caso de que la determinación anterior fuera que puede trabajar, deberá presentarse a su trabajo ante el supervisor de la unidad donde trabajaba en la fecha en que indique tal determinación.

**Sección 8:** Los periodos de tiempo utilizados en citas médicas y las terapias físicas que sean parte de dicho accidente o enfermedad ocupacional, serán cargados a esta licencia, hasta agotar la misma. Disponiéndose que el empleado deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento. El empleado deberá someter la evidencia correspondiente de su comparecencia, de no hacerlo dicha ausencia se le cargará a sus balances disponibles de enfermedad o vacaciones.

RR  
MM  
J.C.

### **Sección 9:**

a. Cuando un empleado sufra un accidente de trabajo y esté bajo tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, conforme a lo dispuesto en la Sección 1 de este Artículo, acumulará licencia anual y licencia por enfermedad siempre y cuando se reintegre a su trabajo.

b. En los casos en que el empleado esté dentro del año próximo a su retiro por años de servicio y/o edad y presente su renuncia para ser efectivo dentro de ese año, acumulará licencia anual y licencia por enfermedad luego de cumplir con un período de quince (15) días desde que se reintegre a su trabajo; disponiéndose que en los casos en que el empleado sea cien por ciento (100%), total y permanentemente incapacitado por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o la Comisión Industrial, haya presentado su renuncia y se acoja al retiro, no será necesario cumplir con el período de quince (15) días para ser acreedor a que se le acumule la licencia regular y la licencia por enfermedad correspondiente al período de tiempo que estuvo en licencia por accidente de trabajo, conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo, Artículo XV, Sección 1.

**Sección 10:** La Autoridad podrá corroborar por cualesquiera medios que la licencia concedida se utilice para los propósitos establecidos. El uso indebido de esta licencia podía conllevar la imposición de acciones disciplinarias.

**Sección 11:** Cuando a un empleado esté incapacitado para realizar las funciones esenciales de su puesto, la Autoridad podrá cubrir el puesto mientras dure la Licencia con un empleado interino. De no haber un empleado que cualifique para cubrir el puesto en interinato se cubrirá el mismo utilizando un empleado temporero.

## **ARTÍCULO XVI LICENCIA POR MATERNIDAD**

**Sección 1:** La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable.

**Sección 2:** Toda empleada en estado grávido tiene derecho a licencia por maternidad que se extenderá desde cuarenta y cinco (45) días calendario antes del alumbramiento, hasta cuarenta y cinco (45) días calendarios siguientes al alumbramiento. Durante esos noventa (90) días calendario de licencia por maternidad, la empleada recibirá el pago del cien por ciento (100%) de su sueldo regular.

**Sección 3:** La empleada que desee disfrutar de licencia por maternidad debe radicar en la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, tan pronto tenga

conocimiento de que está embarazada, un certificado médico que haga constar su estado de embarazo y la fecha probable de alumbramiento.

**Sección 4:** La empleada debe radicar la solicitud de licencia por maternidad por lo menos quince (15) días antes de la fecha que ha de comenzar a disfrutarla de acuerdo con la certificación médica en que hace constar la fecha probable del alumbramiento.

**Sección 5:** La empleada que dé a luz antes de transcurrir los primeros cuarenta y cinco (45) días de su licencia pre-natal, se extenderá el periodo de reposo (postnatal) hasta completar el periodo total de reposo de noventa (90) días a que tiene derecho.

**Sección 6:** 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 a trabajar cuando le corresponda, tiene derecho a que se le extienda licencia por maternidad hasta cuatro (4) semanas adicionales de Licencia por Maternidad. Estas cuatro (4) semanas adicionales se le pagarán al setenta y cinco por ciento (75%) de su sueldo, a opción de la empleada, podrá completar el cien (100%) de su sueldo, cargando la diferencia a sus vacaciones regulares o Licencia por Enfermedad.

En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición.

**Sección 7:** En caso de abortos legítimos y aquellos inducidos por indicación terapéutica hecha por un médico debidamente autorizado, se le concederá una licencia de hasta un máximo de treinta (30) días calendario recibiendo paga por el cien por ciento (100%) del sueldo regular, condicionada a que la empleada someta al Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales un certificado médico a esos efectos. Si el aborto, conforme a certificación médica, produjo los mismos efectos fisiológicos de un alumbramiento a término completo, la empleada podrá reclamar los beneficios de maternidad de un alumbramiento normal.

**Sección 8:** La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, la empleada someterá a la Autoridad la evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente. La empleada debe radicar la solicitud de licencia por maternidad por adopción al menos quince (15) días antes de la fecha probable en que se recibirá al menor en el núcleo familiar.

2R5  
**Sección 9:** Se concederá una Licencia por Paternidad de cinco (5) días laborables a los empleados regulares, desde el día de nacimiento de sus hijos. El empleado tendrá derecho a disfrutar de esta licencia no más tarde de tres (3) días después del alumbramiento. Esta licencia será extensiva en los casos de padres de adopción legal de un menor.

ARTÍCULO XVII  
LICENCIA POR TRABAJO DE EMERGENCIA

J.1  
**Sección 1:** Todo empleado que trabaje en labores de emergencia fuera de su jornada diaria regular entre 12:01 a.m. y 6:00 a.m., tiene derecho a disfrutar de licencia con paga a razón de dos (2) horas por cada hora de labores de emergencia hasta el total de su jornada diaria regular.

**Sección 2:** El empleado con derecho a licencia por trabajo de emergencia durante la madrugada tiene derecho a disfrutarla al comienzo de su próxima jornada diaria regular.

ARTÍCULO XVIII  
LICENCIA PARA FUNCIONARIOS DE LA UNIÓN

**Sección 1:** El Secretario General, Secretario General Adjunto, Secretario de Finanzas y el Secretario de Actas y Correspondencia de la Unión y no más de dos (2) miembros de la misma, para un total de seis (6) designados por el Comité Ejecutivo de la Unión, tienen derecho a licencia con paga durante un período de tiempo justo y razonable, el cual no excederá de ocho (8) horas al mes, cuando tengan necesariamente que participar en la atención de una querrela para discutir asuntos oficiales de los empleados incluidos dentro de la Unidad apropiada con oficiales o funcionarios ejecutivos de la Autoridad, o para discutir en otras agencias del gobierno o con sus asesores, asuntos obrero patronales que surjan entre las partes o para participar en vistas públicas o administrativas relacionadas con asuntos obrero patronales, siempre que haya mediado una solicitud de autorización previa y aprobación, por escrito, al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o en quien éste delegue indicando el lugar en donde se encontrará el oficial. El oficial, además, deberá notificar al supervisor del empleado con el cual interesa reunirse. Si por razones excepcionales el tiempo aquí determinado no fuere suficiente y de ser necesario tiempo adicional, se le solicitará autorización al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o en quien este delegue tiempo adicional y la justificación para ello y éste podrá autorizar el tiempo adicional de la licencia sindical durante ese mes.

**Sección 2:** Siempre y cuando no se afecten los servicios la Autoridad concederá licencia sin sueldo a no más de dos (2) empleados comprendidos en la Unidad, incluyendo el Secretario General de la Unión por el término de un año cuando dichos

2RS  
employed fueren electos o seleccionados por la Unión para una posición que requiera sus servicios a tarea completa o parcial para la referida organización obrera.

AM  
JC  
**Sección 3:** La Unión notificará a la Autoridad por escrito con treinta (30) días de anticipación, el nombre de dichas personas con título del puesto que ocupan en la agencia, indicando además, la fecha de comienzo de la licencia sin sueldo.

**Sección 4:** Una vez dicho empleado cese en su empleo o cargo con la Unión, será reinstalado a su puesto o clasificación de empleo en la Autoridad con el salario que estuviere devengando dicha clasificación o puesto, o si el puesto que dejó el empleado ha sido mejorado en clasificación, tendrá derecho a ser nombrado en esta última clasificación con el sueldo que haya alcanzado dicho puesto al momento de su reinstalación y sin pérdida de antigüedad.

**Sección 5:** Las personas nombradas para sustituir a los referidos empleados en licencias sin sueldo serán nombrados con carácter temporero. Una vez regresen a sus puestos los referidos empleados en licencia sin sueldo, ellos a su vez volverán a ocupar sus puestos anteriores, sin pérdida de sus derechos. Así sucesivamente sucederá con todos los nombramientos temporeros que se hagan con motivo de las referidas licencias sin sueldo.

**Sección 6:** Cualquier empleado temporero que hubiese tenido que ser reclutado de afuera según las disposiciones de este Convenio, quedará cesanteado cuando regrese el incumbente a su puesto. Dicho empleado será considerado para ocupar cualquier otro puesto similar para la cual estuviere cualificado para desempeñarlo siempre que no lesione los derechos de antigüedad de los demás empleados y su nombramiento cumpla con lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

**Sección 7:** Los Oficiales de la Unión serán los representantes de los empleados cubiertos por este Convenio y en tal sentido actuarán como agentes de la Unión y de sus miembros afiliados dentro y fuera de las instalaciones y facilidades físicas de la Autoridad en todo momento que su presencia resulte necesaria para resolver o tramitar alguna queja, querrela o reclamación de algún empleado. No se discriminará con los oficiales de la Unión por las tareas que realicen en representación de los trabajadores de la Unidad Apropriada.

**Sección 8:** Durante la vigencia de este Convenio el Secretario General o un empleado regular designado por el Comité Ejecutivo y con derecho a licencia sindical, podrá disfrutar de licencia sin paga un período de tiempo para participar en seminarios pagados por la Unión, de interés obrero-patronal o sobre legislación laboral que auspicien u ofrezcan agencias, instrumentalidades o instituciones de educación del estado tales como: IRTUPR, CFSE, Comisión Industrial, JRT, DTRH, OCALARH, DE, siempre que medie una solicitud acompañada de documentos oficiales acreditativos con suficiente antelación y por escrito indicando el lugar donde se llevará a cabo y la duración del seminario en cuestión de tal manera que pueda contar con la aprobación

del supervisor, esto es, luego de que se ponderen las necesidades específicas de servicios de su área y se puedan tomar las providencias para no afectar las labores de la Autoridad.

**Sección 9:** Para efectos de negociación colectiva, el límite descrito en la Sección 1 de este Artículo no será de aplicabilidad, el tiempo y días a ser autorizados para la negociación se determinará en ese momento, según sea necesario.

## ARTÍCULO XIX LICENCIA ESPECIAL SIN SUELDO

**Sección 1:** Esta licencia sin paga será para empleados con estatus regular que al menos lleven un (1) año de servicio continuo en la Autoridad y con el motivo de atender situaciones personales extraordinarias a discreción del Director Ejecutivo.

La licencia sin paga se concederá por un periodo no mayor de un (1) año, excepto que podrá prorrogarse a discreción del Director Ejecutivo cuando exista una expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su empleo.

El empleado elegible cubierto por este Convenio que necesite licencia especial sin sueldo, someterá una petición a la Unión. La Unión elevará dicha petición a la gerencia de la Autoridad y la Autoridad considerará la petición a base de los méritos del caso y las necesidades de la Autoridad.

### Propósito de Licencia Especial sin Sueldo

- a. Cuando la salud del empleado esté seriamente afectada y haya agotado todos los balances de licencia por enfermedad y vacaciones acumulados.

Cuando la salud del padre, madre, hijo(a) y/o cónyuge del empleado esté seriamente afectada y que requiere que éste lo asista. La solicitud para el Director Ejecutivo deberá venir acompañada por un informe médico que certifique lo anterior.

- b. Cuando un empleado solicite esta licencia para atender la condición de salud del padre, madre, hijo(a) y/o cónyuge, se le concederá la misma hasta doce (12) semanas a tenor con la Licencia Médico Familiar (FMLA).
- c. Para proteger los derechos o el status a que se pueda ser acreedor un empleado en caso de una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro de Puerto Rico u otra entidad y el empleado hubiera agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones.

2R  
MK  
J.C.

La decisión que se tome en cada caso no sentará precedente para solicitudes futuras a tenor con este Artículo.

**Sección 2:** El empleado que esté disfrutando de licencia sin sueldo, retendrá antigüedad durante este período y se considerará como empleado de la Autoridad para todos los fines, pero no disfrutará de los beneficios marginales del Convenio Colectivo, hasta tanto se reintegre a sus labores, excepto lo dispuesto en el Artículo XXVI, Sección 5 de este Convenio Colectivo.

**Sección 3:** Esta licencia se solicitará mediante carta a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y debe presentarse con no menos de treinta (30) días calendario de anticipación, salvo en situaciones de emergencia.

**Sección 4:** Los empleados en disfrute de licencia especial sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán al puesto y sueldo que hubiese correspondido, de no haber estado disfrutando la licencia.

**Sección 5:** Los empleados que disfruten de licencia especial sin sueldo podrán ser sustituidos durante el período que dure dicha licencia por empleados temporeros según el procedimiento establecido en este Convenio. Disponiéndose que si el empleado que ha disfrutado de esta licencia no regresase a su trabajo dentro de quince (15) días laborables a partir de la fecha de vencimiento de la misma ni ha mediado comunicación alguna dentro de dicho término con su supervisor inmediato, se procederá a decretar el puesto como vacante.

**Sección 6:** Todo empleado en licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. Si la licencia fue dada por razón de enfermedad, Sección 1 A, de este artículo, el empleado deberá presentar un certificado médico que acredite que se encuentra apto para regresar y realizar las labores de su empleo.

Dicho certificado debe incluir el número de licencia, nombre y dirección del médico que lo expide. En aquellos casos que como consecuencia de la licencia sin sueldo concedida se haya contratado un empleado temporero, el empleado en licencia o la Unión deberá notificar al Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

**Sección 7:** Si durante el término de la concesión de una licencia sin sueldo, dejan de prevalecer o cambian las condiciones bajo las cuales fue concedida la misma, el empleado deberá notificarlo a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de dicho cambio.



2AS  
EM  
J.C.

## ARTÍCULO XX LICENCIA MILITAR

**Sección 1:** Se concederá licencia a todo empleado que sea miembro de la Guardia Nacional y los Cuerpos de Reserva de las Fuerzas Armadas, tendrán derecho a licencia militar hasta un máximo de treinta (30) días al año para ausentarse de sus respectivos cargos sin pérdida de paga, tiempo o graduación de eficiencia durante el período en el cual estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Disponiéndose que, cuando dicho Servicio Militar Activo Federal o Estatal fuere en exceso de treinta (30) días, tal miembro podrá completar tal período de entrenamiento anual o escuela militar con cargo a cualesquiera vacaciones con sueldo acumulados o licencia sin sueldo o las que tenga derecho.

**Sección 2:** Se le concederá licencia militar sin paga a los empleados que ingresen a prestar servicio militar activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Selectivo Federal, por un período de cuatro (4) años hasta un máximo de cinco (5) años, siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército al cual ingresó. Si empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar los períodos de servicio señalados se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia.

**Sección 3:** Al solicitar una licencia militar, el empleado tiene que incluir las órdenes oficiales conjuntamente con su solicitud, o cualquier otra evidencia requerida por la Autoridad.

## ARTÍCULO XXI LICENCIA POR FUNERALES

**Sección 1:** En caso de fallecimiento del padre o la madre natural o de crianza del cónyuge o de hijos, de hermanos, abuelos o suegros, de un empleado cubierto por este Convenio, la Autoridad le concederá libre con paga, sin cargo alguno a su licencia de vacaciones o de enfermedad, tres (3) días laborables consecutivos, a partir del día del fallecimiento. Se concederán dos (2) días laborables adicionales, sin cargo a licencia, cuando el fallecimiento ocurra en el exterior de Puerto Rico.

**Sección 2:** La Autoridad adelantará \$3,500.00 para gastos de funeral en caso de muerte de un empleado regular, siempre y cuando éste haya designado a la Unión como beneficiaria por esta cantidad, los cuales serán reembolsados a la Unión por la compañía aseguradora y ésta los reembolsará a la Autoridad.

225  
M  
Dc

## ARTÍCULO XXII LICENCIA POR DESASTRES NATURALES

En caso de desastres naturales como derrumbes, huracanes, inundaciones, terremotos u otra emergencia de carácter insular en que por disposición ejecutiva se dispense a los empleados del Gobierno de asistir a sus trabajos, la misma será extensiva a los empleados de la Autoridad sin cargo a ninguna de sus licencias acumuladas. Los empleados deberán reportarse a trabajar tan pronto pase la emergencia.

## ARTÍCULO XXIII LICENCIA JUDICIAL

**Sección 1:** A todo empleado que, previa citación al efecto, se le requiera ausentarse del servicio para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, la Junta de Personal o cualquier otro organismo administrativo gubernamental para servir como testigo, jurado, asesor, colaborador o en cualquier otra gestión no personal, 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 a ninguna de sus licencias. Durante el tiempo que el empleado goce de estas licencias, acumulará vacaciones regulares y vacaciones por enfermedad.

**Sección 2:** Cuando un empleado sea citado, denunciado o acusado, por la alegada comisión de un delito penal alegadamente cometido durante sus labores y relacionado con éstas, los días utilizados para comparecer a corte o a las citaciones, a petición del empleado se le cargarán a sus vacaciones regulares acumuladas y no disfrutadas o en su defecto se le concederá licencia sin sueldo, siempre que presente evidencia de las comparecencias. Disponiéndose que de ser exonerado o archivado el delito que se le imputa, tales días le serán pagados y el tiempo se tomará en consideración para todos los propósitos de ley y del Convenio Colectivo como tiempo trabajado.

**Sección 3:** Será requisito someter evidencia corroborativa antes y después de la comparecencia.

## ARTÍCULO XXIV-A LICENCIA ESCOLAR

**Sección 1:** La Autoridad concederá a sus empleados, sin reducción de su paga o de sus balances de licencia, dos (2) horas laborables por cada hijo estudiante, al principio y al final de cada semestre escolar, cuando a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos, para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar. Esta concesión no conlleva reducción de paga o del balance de licencia del empleado. El

2 RB  
M  
Jc  
empleado evidenciará la comparecencia a la misma mediante una certificación de las autoridades escolares. En caso del empleado no presentar evidencia antes mencionada o de excederse del término de las dos (2) horas establecidas, dicho tiempo o el exceso utilizado le será descontado de su licencia de vacaciones regulares en caso de tener balance disponible, de lo contrario dicho tiempo se le descontaría de su salario.

**Sección 2:** Serán elegibles para disfrutar de esta licencia todos los empleados con hijos menores de edad en escuelas públicas o privadas, incluyendo escuelas maternas, primarias y secundarias, así como los custodios legales de un menor. Quedan excluidos de esta disposición los empleados que prestan servicios temporeros.

**Sección 3:** El permiso para ausentarse del trabajo será utilizado por uno de los padres o custodios legales del menor, a menos que situaciones extraordinarias y altamente meritorias requieran la presencia de más de uno de los padres o custodios legales.

**Sección 4:** La Autoridad podrá corroborar por cualesquiera medios que la licencia concedida se utilice para los propósitos establecidos. El uso indebido de esta licencia podrá conllevar la imposición de acciones disciplinarias.

## ARTICULO XXIV-B LICENCIA DE VACUNACIÓN

**Sección 1:** Todos los empleados tendrán derecho a solicitar y que se les conceda dos (2) horas de tiempo laborable por cada hijo\_ hasta un máximo de tres (3) ocasiones durante el año natural, sin reducción de su paga o de sus balances de licencias, cuando estos tengan que llevar a sus hijos a recibir vacunas. Esta concesión no conlleva reducción de paga o del balance de licencias del empleado.

**Sección 2:** Serán elegibles para disfrutar de esta licencia todos los empleados con hijos menores de edad, así como los custodios de un menor. Quedan excluidas de esta disposición las personas que prestan servicios temporeros.

**Sección 3:** El permiso para ausentarse del trabajo será utilizado sólo por uno de los padres o custodios legales del menor. Todos los empleados que soliciten la concesión del tiempo antes dispuesto vendrán obligados a planificar y coordinar la vacunación de sus hijos, para reducir al mínimo indispensable el uso de esta licencia.

**Sección 4:** A fin de documentar y justificar el tiempo así utilizado, el empleado deberá presentar la correspondiente certificación del lugar, fecha y hora en que su hijo o hijos fueros vacunados. En caso del empleado no presentar la certificación antes mencionada, o de excederse del término de las dos (2) horas establecidas, dicho tiempo o el exceso utilizado le será descontado de su licencia de vacaciones regulares

225  
en caso de tener balance disponible, de lo contrario, dicho tiempo se le descontaría de su salario.

**Sección 5:** La Autoridad podrá corroborar por cualesquiera medios que la licencia concedida se utilice para los propósitos establecidos. El uso indebido de esta licencia podrá conllevar la imposición de acciones disciplinarias.

J.C.  
**ARTÍCULO XXIV-C  
BONO DE ASISTENCIA**

Todos los empleados cubiertos por este Convenio que durante cada año de vigencia del mismo tengan una asistencia excelente tendrán derecho a un bono como sigue:

<b>Ausencias</b>	<b>Tardanzas</b>	<b>Bono</b>
3	6	\$500.00
1	3	\$750.00

El pago de este bono deberá efectuarse no más tarde de veinte (20) días laborables luego de finalizado el año natural.

**ARTÍCULO XXV  
TIEMPO PARA TOMAR CAFÉ Y REFRIGERIOS**

La Autoridad concederá a los empleados quince (15) minutos por la mañana y quince (15) minutos por la tarde para tomar café y refrigerios. El empleado al disfrutar este privilegio solicitará al supervisor inmediato autorización para ausentarse del área de trabajo y éste lo autorizará siempre y cuando las operaciones de las áreas no se vean afectadas.

Los supervisores velarán porque ningún empleado haga mal uso del privilegio concedido y de ser así se le podrá retirar dicho privilegio al empleado.

**ARTÍCULO XXVI  
SEGURO MEDICO DE VIDA E INCAPACIDAD**

**Sección 1:** Todo empleado regular tendrá derecho en todo momento a un plan de servicios médicos que incluya hospitalización, médico-quirúrgico, directorio médico, medicinas en farmacia, dental 106, "mayor medical", beneficios de drogadicción y alcoholismo y cubierta de espejuelos, operación para mejorar visión con rayos láser y otras técnicas, con la compañía que la Autoridad contrate, el cual la Autoridad pagará en su totalidad. Entendiéndose por jefe de familia el empleado responsable del

225  
M  
J.C.

sostenimiento de uno o más hijos. Todo aquel empleado que durante la vigencia de este Convenio contraiga matrimonio se cubrirá ambos cónyuges y sus hijos menores bajo el plan. La Autoridad se reserva el derecho de hacer cambios en el plan médico siempre y cuando dichos cambios no modifiquen la cubierta médica.

**Sección 2:** La Autoridad pagará un seguro de vida a cada empleado regular por la cantidad de Setenta y Cinco Mil Dólares (\$75,000.00) y doble indemnización de Ciento Cincuenta Mil Dólares (\$150,000.00) en caso de muerte por accidente.

**Sección 3:** La Autoridad pagará en su totalidad la prima correspondiente al empleado por concepto de seguro de incapacidad no ocupacional (SINOT - Ley 139).

**Sección 4:** La Autoridad pagará el cien por ciento (100%) del costo de la póliza individual o familiar de Seguro de Cáncer que ofrece la compañía que sea seleccionada por la Autoridad a aquellos empleados unionados que opten por tomar dicho seguro. Disponiéndose que la póliza familiar, además del empleado, incluirá su cónyuge e hijos(as) menores de edad e hijos(as) dependientes de acuerdo a la definición de plan médico. La Autoridad no concederá beneficio alguno a dependientes opcionales, los cuales, de interesarse incluirlos, deberá ser sufragado por los propios empleados. Únicamente se concederán beneficios adicionales a todos los empleados por igual, por concepto de muerte accidental, indemnización por hospitalización por cualquier causa, tratamiento médico por emergencia debido a accidente, trasplante, intensivo PLAN II e incapacidad PLAN II. El beneficio de incapacidad solamente cubrirá al empleado. La Autoridad pagará el cien por ciento (100%) de los beneficios adicionales antes mencionados.

**Sección 5:** Cuando un empleado esté disfrutando de licencia sin sueldo por motivo de enfermedad ocupacional o no ocupacional o accidente del trabajo, la Autoridad vendrá obligada a pagar el plan médico tal y como se dispone en este Artículo durante el tiempo en que el empleado no esté devengando su salario, hasta un máximo de doce (12) meses.

**Sección 6:** Todo empleado regular de la Unidad Apropiada que se acoja al Retiro, tendrá derecho a un plan médico similar al que tienen los empleados cubiertos por este Convenio. Dicha cubierta extendida comenzará a la fecha en que el empleado se jubile y se extenderá hasta seis (6) meses después de dicha fecha. La Autoridad ofrecerá este beneficio a los jubilados sin costo alguno.

## ARTÍCULO XXVII- A BONO NAVIDEÑO

**Sección 1:** Todo empleado cubierto por este Convenio tendrá derecho a recibir un bono anual navideño. El mismo será de un 8.75% de todo ingreso devengado en el año, y cuyo monto máximo será establecido por la Junta de Directores de la Autoridad.

hks  
El monto máximo del bono navideño nunca será inferior al que reciban los empleados gerenciales de carrera y confianza de la Autoridad.

J.P.  
J.C.  
**Sección 2:** El bono se pagará del total de salarios devengados. El mismo se hará efectivo durante los primeros diez (10) días del mes de diciembre.

**Sección 3:** A todo empleado que cese en su empleo con la Autoridad por cualquier razón, excepto la destitución confirmada, se le pagará la proporción del bono navideño que le corresponda a la fecha en que cese como empleado.

### ARTÍCULO XXVII -B BONO DE PRODUCTIVIDAD

**Sección 1:** Con el propósito de mantener a los empleados motivados y por el logro alcanzado en obtener los niveles y parámetros del más alto desempeño, todo empleado cubierto por este Convenio, que haya alcanzado al menos un nivel de desempeño de "cumple los requisitos" en la evaluación, será elegible para recibir un bono de productividad. Tanto la concesión de este bono como el porcentaje (%) a otorgarse serán determinados por la Junta de Directores de la Autoridad.

**Sección 2:** Para ser elegible a este bono el empleado tiene que haber estado trabajando para la Autoridad al menos diez (10) meses comprendidos dentro del periodo de evaluación que se esté tomando en consideración para dicha bonificación.

**Sección 3:** El empleado que haya estado fuera del escenario de trabajo noventa (90) días laborables o más no será elegible para dicha bonificación, salvo las excepciones de Ley. Los días incluidos en el plan de vacaciones, así como los recesos decretados por la Autoridad no serán tomados en consideración para el cálculo de los noventa (90) días fuera del escenario de trabajo.

### ARTÍCULO XXVIII PLAN DE PENSION Y RETIRO

**Sección 1:** Los empleados regulares permanecerán dentro del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sus instrumentalidades.

**Sección 2:** La Autoridad queda autorizada a deducir de la compensación de los empleados regulares la cuota o contribución que le corresponda pagar a ellos para dicho plan de pensión y retiro, y remesará al Secretario de Hacienda conjuntamente con la contribución que le corresponda pagar a la Autoridad.

2RS  
M  
J

## ARTÍCULO XXIX RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

**Sección 1:** La Autoridad concederá en forma de bono a cualquier empleado regular que se retira para acogerse a los beneficios de una pensión o por incapacidad, un reconocimiento por años de servicio prestados a la institución en la forma siguiente:

10 años de servicio	:	\$800.00
Más de 10 y menos de 21 años de servicio	:	\$1,000.00
De 21 hasta menos de 25 años de servicio	:	\$1,200.00
25 o más años de servicio	:	\$1,800.00

**Sección 2:** En caso de muerte del empleado los beneficiarios designados por éste o los herederos recibirán este beneficio de acuerdo al procedimiento establecido por el Departamento del Trabajo.

## ARTÍCULO XXX DIETAS

**Sección 1:** La Autoridad reembolsará a los empleados cubiertos por este Convenio los gastos de alimentos y alojamiento en que incurran cuando sean requeridos a trabajar fuera del municipio donde trabajan.

**Sección 2:** Estos reembolsos de dinero se consideran dietas y los mismos se computarán de la siguiente manera:

- quince dólares (\$15.00) para desayuno;
- veinte dólares (\$20.00) para almuerzo;
- veinticinco dólares (25.00) para comida;
- ciento doce dólares (\$112.00) para alojamiento;

Si durante la vigencia de este Convenio la Autoridad concediera dietas superiores a las aquí pactadas, la Autoridad extenderá las mismas automáticamente a los empleados cubiertos por este Convenio.

**Sección 3:** El empleado tendrá derecho a dieta por desayuno si está fuera del municipio donde trabaja una (1) hora antes de la hora de entrada.

**Sección 4:** El empleado tendrá derecho a dieta por almuerzo si está fuera del municipio donde trabaja entre la cuarta y quinta hora de cada periodo de siete y medias horas (7 ½ ). En el caso de los conductores de automóviles, tendrán derecho a dieta por el almuerzo siempre que trabajen durante su periodo de tomar alimentos.

2A6  
J.C.  
**Sección 5:** El empleado tendrá derecho a dieta por comida si está fuera del municipio donde trabaja después de transcurrida media (1/2) hora de su hora de salida.

**Sección 6:** El empleado tendrá derecho a reembolso por alojamiento si está fuera del municipio donde trabaja desde las 12:01 a.m. hasta las 6:00 a.m.

**Sección 7:** Cuando por necesidad del servicio un empleado sea transferido o trasladado del municipio donde trabaja a otro municipio, siempre y cuando el traslado no sea permanente, tiene derecho a reembolso por concepto de dietas y alojamiento a los tipos arriba indicados. Esta disposición no se entenderá en el sentido de permitir traslados permanentes de empleados sin su consentimiento.

## ARTÍCULO XXXI GASTOS DE TRANSPORTACION

**Sección 1:** Todo empleado a quien la Autoridad requiera trabajar fuera del municipio donde trabaja sin proveerle medios de transportación, tiene derecho a que se le reembolsen los gastos de transporte a los tipos corrientes prevalecientes.

**Sección 2:** El empleado que sea autorizado a usar su propio vehículo en asuntos oficiales de su cargo, se le reembolsarán los gastos por millaje a razón de la siguiente escala por milla recorrida: cincuenta y cinco centavos (\$0.55) por automóvil.

**Sección 3:** El empleado que sea autorizado a usar su propio vehículo en asuntos oficiales tiene derecho a recibir además veinte centavos (\$0.20) por milla por cada persona adicional que la Autoridad autorice a viajar en dicho vehículo.

**Sección 4:** Se establece, además, un aumento escalonado de Un Centavo (\$0.01) por cada Diez Centavos (\$0.10) de aumento, el primer año y Un Centavo (\$0.01) por cada Ocho Centavos (\$0.08) de aumento los últimos cuatro (4) años, en el costo de combustible hasta un límite máximo de Diez Centavos (\$0.10), utilizándose como base el precio fijado por galón en la Agencia Reguladora de Precios (DACO).

**Sección 5:** La Autoridad reembolsará los gastos de peaje y estacionamiento a todos aquellos empleados que utilicen sus vehículos para asuntos oficiales.

**Sección 6:** Si durante la vigencia de este Convenio la Autoridad concediera un pago de millaje superior al aquí pactado, la Autoridad extenderá el mismos automáticamente a los empleados cubiertos por este Convenio.



ARTÍCULO XXXII  
FINANCIAMIENTO DE HOGARES

**Sección 1:** La Autoridad podrá conceder préstamos a los empleados unionados regulares en iguales condiciones que a cualquier otro prestatario de la Autoridad.

**Sección 2:** Los empleados unionados pagarán a la Autoridad por concepto de servicios administrativos en los gastos de cierre 1/6 del uno por ciento (1%) del préstamo.

**Sección 3:** Los préstamos podrán ser en primera o segunda hipoteca siempre y cuando en los casos de segunda hipoteca la Autoridad sea el tenedor de la primera.

**Sección 4:** El unionado no pagará el cargo por servicios administrativos, ni seguro hipotecario como parte de la mensualidad. Los beneficios que se otorgan bajo esta sección cubren aquellos préstamos hipotecarios que se otorgan durante la vigencia de este Convenio.

**Sección 5:** La Autoridad le concederá a los unionados hasta cuarenta (40) años para pagar los préstamos.

**Sección 6:** Los préstamos otorgados a los empleados regulares cubiertos por este Convenio, no serán vendidos.

ARTÍCULO XXXIII  
MECANISMO PARA LA RESOLUCION DE CONTROVERSIAS

**Sección 1:** Toda controversia que surja de la administración, ejecución o interpretación de este Convenio será sometida por escrito para su resolución, a la mayor brevedad posible y no más tarde de los próximos quince (15) días calendario a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a esta o desde que la Unión razonablemente debió tener conocimiento de los mismos, a los organismos que se crean en virtud de las disposiciones de este Artículo, excepto reclamaciones de salarios que se tramitarán en los tribunales de justicia.

**Sección 2:** La Unión y la Autoridad se obligan cada una a designar hasta dos (2) representantes para entender y resolver originalmente en toda controversia que pueda surgir.

**Sección 3:** Toda controversia que envuelva el interés exclusivo de un empleado, si resuelta por acuerdo de los representantes de las partes, será final e inapelable, pero sentará regla únicamente para ese caso específico.

*hls*

**Sección 4:** Cualquier controversia o asunto no resuelto por los representantes de las partes podrá ser apelado por cualquiera de las partes ante un árbitro dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la decisión adoptada por los representantes.

*AM*

**Sección 5:** Toda controversia que no sea contestada por la parte querellada dentro del término de diez (10) días laborables de habersele sometido, pasará automáticamente al arbitraje, a menos que las partes, por escrito, hayan acordado otra cosa.

*J.C.*

**Sección 6:** Los representantes de las partes se reunirán cuando lo solicite la Unión o la Autoridad y en la solicitud se haga constar el asunto a considerarse, así como la fecha, hora y sitio de la reunión.

**Sección 7:** Por acuerdo entre los representantes de la Autoridad y la Unión, se podrá hacer comparecer a un empleado unionado de la Autoridad o al supervisor de éste cuya comparecencia sea necesaria y pertinente para resolver una controversia o asunto ante su consideración.

**Sección 8:** Las partes levantarán actas de todas sus sesiones; las mismas serán firmadas por los representantes de cada parte y estarán disponibles para examen por cualquier parte interesada.

**Sección 9:** Toda decisión de los representantes de las partes con relación a la ejecución, administración o interpretación de este Convenio Colectivo que resuelva una controversia o asunto, será efectiva desde el momento mismo en que se rinda, pero la misma deberá ser llevada a expediente escrito o implementada a la mayor brevedad posible, pero nunca mayor de treinta (30) días calendario.

**Sección 10:** En casos relacionados con la imposición de medidas disciplinarias que puedan resultar en la suspensión de empleo y sueldo o el despido de un empleado unionado, se le dará la oportunidad a este empleado de ser oído, antes de que la Autoridad tome la decisión final en el asunto. En tal caso, si el empleado así lo desea, podrá estar acompañado del Presidente de la Unión, o del oficial de la Unión que éste designe, al momento de ser oído.

**Sección 11:** En caso de que un empleado que haya sido despedido de su trabajo por iniciativa de la Autoridad y los representantes de las partes decidan que el despido fue injustificado, ordenarán a la Autoridad la reinstalación del empleado y el reembolso de cualquier compensación que dicho empleado hubiese dejado de percibir por razón de dicho despido.

**Sección 12:** Ningún empleado cubierto por este Convenio será despedido o de cualquier forma disciplinado, excepto por justa causa.

RRS  
J.C.  
ARTÍCULO XXXIV  
ARBITRAJE

**Sección 1:** Toda controversia o asunto que no sea resuelto por el Comité de Ajuste se someterá por la Unión a la consideración y resolución de un árbitro, en un período no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha de la decisión del Comité de Ajuste, excepto reclamaciones de salarios que se tramitarán en los tribunales de justicia.

**Sección 2:** La selección de árbitro será hecha de una lista de tres (3) personas que suministrará la Secretaría del Departamento del Trabajo por petición suscrita por la Autoridad, por la Unión o por ambos conjuntamente. El turno de eliminación de nombres se alternará entre la Autoridad y la Unión en cada nueva solicitud de arbitraje.

**Sección 3:** El árbitro celebrará las vistas que considere necesarias para recibir toda clase de pruebas que las partes o el árbitro estimen procedentes, a menos que las partes de consuno sometan los hechos de la controversia o asunto por medio de una estipulación escrita.

**Sección 4:** Las partes en controversia tienen derecho a una vista si así la solicitan expresamente, a acordar obtener la comparecencia compulsoria de testigos cuando sean empleados de la Autoridad, a carearse con los testigos adversos y comparecer con la asistencia de abogados.

**Sección 5:** Si cualquiera de las partes dejara de asistir a la vista convocada por el árbitro, después de haber recibido la debida notificación, el árbitro proseguirá con la misma. Si por causa justificada a juicio del árbitro alguna de las partes no hubiere comparecido, el árbitro hará un nuevo señalamiento para conocer el caso.

**Sección 6:** El árbitro resolverá la controversia o asunto rindiendo su laudo por escrito, conforme a derecho, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos de la controversia o asunto y en cuanto a la aplicabilidad de las disposiciones de este Convenio Colectivo. Nada de lo aquí dispuesto facultará al árbitro a modificar o cambiar este Convenio.

**Sección 7:** En el caso de un empleado que haya sido despedido de su trabajo por iniciativa de la Autoridad y el árbitro decida que el despido fue injustificado, ordenará a la Autoridad la reinstalación del empleado y el reembolso de cualquier compensación que dicho empleado hubiese dejado de percibir por razón de tal despido, cuando en derecho proceda.

**Sección 8:** La decisión en el laudo del árbitro resolviendo la controversia o asunto será final e inapelable por ambas partes, siempre y cuando sea emitido conforme a derecho.

223  
JM  
Ja

## ARTÍCULO XXXV REDUCCION DE PERSONAL

**Sección 1:** Cuando existiere la necesidad de efectuar una cesantía por economía, escasez o reducción de trabajo, reorganización, re-estructuración o por mecanización de algún sistema, operación o labor, la Autoridad notificará a la Unión, por correo certificado o personalmente, con no menos de treinta y cinco (35) días calendario de anticipación, para brindarle la oportunidad de discutir con la Autoridad la acción contemplada.

**Sección 2:** En caso de que la Autoridad se viese obligada a reducir el personal por las razones mencionadas en la Sección 1, las mismas se harán en base a la antigüedad en las clasificaciones impactadas por la reducción de personal, a menos que exista una medida del desempeño clara e inconcusa que desplace al criterio de antigüedad.

Primer Término	Empleados de Emergencia
Segundo Término	Empleados Temporeros
Tercer Término	Empleados de Nuevo Ingreso en Periodos Probatorios
Cuarto Término	Empleados Regulares

**Sección 3:** Cuando la Autoridad despida empleados por economía, escasez o reducción de trabajo, reorganización, re-estructuración o mecanización de algún sistema, operación o labor, éstos recibirán una compensación equivalente a dos (2) meses de sueldo más dos (2) semanas de sueldo por cada año de servicio o fracción de año y seis (6) meses de cubierta médica sin costo alguno.

**Sección 4:** La Autoridad mantendrá una lista de todos los empleados cesanteados por el término de doce (12) meses desde la fecha de cesantía, para los únicos efectos de dar preferencia en el reemplazo de éstos empleados cuando surjan vacantes al efecto que estén cualificados y capacitados para desempeñar tal puesto. Al reemplazar éstos empleados, se utilizará el principio de antigüedad y serán llamados a trabajar en el puesto que ocupaban al momento de la cesantía o en cualquiera de las clasificaciones de empleo que ocupara el empleado en la Autoridad. Si el empleado no aceptara la posición para la cual fue llamado, será eliminado de la lista, siempre y cuando dicha posición haya sido la última ocupada por el empleado al momento de la cesantía. En todos aquellos casos de empleados que hayan sido cesanteados, éstos tendrán prioridad para reemplazo sobre los ascensos.

**Sección 5:** La Autoridad pagará a todo empleado que se jubile o que sea cesanteado por motivo de cualquier reducción de personal la proporción del bono navideño a que tenga derecho al momento de su jubilación o de su cesantía.

hds

## ARTÍCULO XXXVI ANTIGÜEDAD

**Sección 1:** Antigüedad se define como el tiempo de servicio de un empleado regular en la Unidad Apropriada desde su última fecha de empleo.

**Sección 2:** El tiempo que un empleado trabaje en carácter temporero, contratado por la Autoridad, o probatorio se contará para los efectos de antigüedad cuando el empleado sea nombrado para un puesto regular permanente.

**Sección 3:** La antigüedad de los empleados regulares se perderá por cualquiera de las siguientes razones:

- a. Renuncia
- b. Abandono de servicio
- c. Despido por medidas disciplinarias
- d. Nombramiento a un puesto excluido de la Unidad Apropriada
- e. Cuando un empleado regular sea cesanteado por reducción de personal y no sea reemplado por la Autoridad dentro de un (1) año siguientes a la fecha de cesantía.

**Sección 4:** Ningún tipo de licencia que pueda estar disfrutando un empleado afectará la antigüedad.

J.c

## ARTÍCULO XXXVII CONDICIONES DE TRABAJO

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

**Sección 2:** El empleado se asegurará de ir a la Oficina de Personal de la Autoridad para reportar y tramitar la reclamación por el accidente ocurrido al Fondo del Seguro del Estado dentro de un término no mayor de cinco (5) días, contados éstos a partir de la fecha en que ocurrió el accidente o desde la fecha en que el empleado informó el mismo. Igualmente será obligación de todo empleado que sufra un accidente del trabajo informarlo lo antes posible a su supervisor inmediato.

**Sección 3:** En aquellos cambios tecnológicos que la Autoridad introduzca que afecten de alguna manera los puestos de empleados comprendidos en la Unidad Apropriada, éstos podrán solicitar tomar cursos o adiestramientos que los cualifiquen para realizar las nuevas tareas. La Autoridad, de así autorizarlo, costeará dichos cursos o adiestramientos.

LRB

**Sección 4:** La Autoridad no subcontratará las labores que realizan actualmente los empleados que son regulares a la firma del Convenio, que puedan tener el efecto de reducir sus horas regulares de trabajo y horas extras de tales empleados.

AM

**Sección 5:** En caso de que la Autoridad requiera por escrito a los empleados regulares como condición de empleo el uso de uniforme, la Autoridad los proveerá libre de costo.

J.C.

**Sección 6:** La Autoridad permitirá a la Unión el uso de un tablón de edictos "bulletin board" en lugar a ser determinado por mutuo acuerdo de las partes. En este tablón de edictos se fijarán avisos sobre: convocatorias a reuniones que se limitarán a especificar sitio, hora y fecha de dichas actividades; nombramientos oficiales, delegados, etc.; resultado de negociaciones, elecciones, querellas, o asuntos que constituyan proyectos comunes de la Autoridad y la Unión; actividades sociales, recreativas o educativas.

Se conviene que los avisos que se fijen no contendrán material político, religioso, o lesivo a la dignidad o buen nombre de la institución, algún ejecutivo, funcionario, empleado o cliente del Banco. La Unión o sus afiliados no fijarán avisos contrarios y en violación a esta cláusula. De la Unión incurrir en violación a esta Sección 8, la Autoridad se reserva el derecho de remover el material publicado, en el tablón de edictos.

**Sección 7:** La Autoridad y sus funcionarios se obligan a dar a los empleados afiliados el mejor trato, respeto y consideración posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Autoridad y la eficiencia en los servicios.

**Sección 8:** Los empleados afiliados se obligan a observar el mayor respeto para los funcionarios de la Autoridad, acatar sus órdenes y mantener en el trabajo las más estrictas normas de disciplina, asistencia y puntualidad.

**Sección 9:** La Autoridad proveerá los artículos de primeros auxilios mandatorios, según el (First-Aid Kits (Mandatory) (1910.266 App A) del Occupational Safety & Health Administration (OSHA). Dichos artículos estarán accesibles en todo momento durante horas laborables a los miembros de la Unidad Apropiada.

**Sección 10:** La Autoridad permitirá el uso del teléfono para gestiones oficiales de los Oficiales de la Unión vinculadas con la administración e interpretación del Convenio Colectivo. Igualmente permitirá el uso de las facilidades del fax para mensajes de urgencia por conducto de la Secretaria del Presidente, siempre y cuando no haya uso desmedido.

**Sección 11:** En caso de que surjan desperfectos en los sistemas de energía eléctrica, acueductos y en todo el servicio de ascensores y sistemas de aire acondicionado, la Autoridad se comunicará con las Agencias correspondientes y si éstas determinan que dichos desperfectos no pueden ser corregidos o reparados durante un término de tres

2 RB  
(3) horas, la Autoridad autorizará a los empleados a tomar el tiempo libre sin cargo a ninguna de sus licencias hasta que se normalicen las condiciones de trabajo.

AM  
En caso de desperfectos de las facilidades de ascensores, en el caso de empleados con impedimentos físicos en las piernas o personas que sufran del corazón, alta presión o embarazo, lo relativo a los ascensores se aplicará en pisos superiores a un segundo piso.

J.C.  
**Sección 12:** En caso de que surja alguna interrupción en el sistema de aire acondicionado del edificio, la Autoridad hará las gestiones de corregir la situación durante un término de tres (3) horas.

De determinarse que la situación no puede ser corregida durante el próximo día laborable, la Autoridad y la Unión se reunirán para discutir posibles alternativas y adoptar aquellas que mejor puedan aliviar la situación, tomándose en consideración las condiciones prevalecientes.

No se tomarán en consideración alternativas que impliquen la paralización de las operaciones de la Autoridad o que resulten excesivamente onerosas a ésta.

**Sección 13:** La Autoridad proveerá servicio de agua potable fría para todos los empleados en sus respectivos lugares de trabajo.

**Sección 14:** La Autoridad enviará a la Unión, copia fiel y exacta, de toda circular u orden administrativa que dirija al personal unionado y que pueda afectar las condiciones de trabajo. El recibo de éstas no implicará la aceptación de las mismas por parte de la Unión.

**Sección 15:** La Autoridad gestionará que las facilidades sanitarias se mantengan en condiciones higiénicas.

**Sección 16:** La Autoridad conviene con la Unión en que todos los trabajos de campo se distribuirán en forma equitativa entre todo el personal que tenga entre sus deberes realizar dichas tareas.

**Sección 17:** El delegado acreditado a las diferentes áreas u oficinas de la Autoridad tendrá autorización para comunicarse con los oficiales de la Unión.

**Sección 18:** Anualmente la Autoridad y la Unión, conjuntamente, celebrarán simulacros de emergencia bajo el asesoramiento y supervisión del Departamento de la Defensa Civil y Bomberos.

**Sección 19:** Al tomar decisiones con respecto a posibles medidas disciplinarias y transacciones de personal en casos particulares, la Autoridad tomará en consideración,

LRS  
AM  
D.L.

entre otros factores pertinentes, el expediente del empleado en cuestión, y en particular, si existen o no existen en dicho expediente constancias de medidas disciplinarias anteriores, se considerará factor mitigante de las mismas que hayan transcurridos doce (12) meses sin que se hayan producido otras faltas.

**Sección 20:** La Autoridad mostrará en tiempo razonable, que no excederá de cinco (5) días laborables, al unionado, o al Comité Ejecutivo de la Unión, el expediente de personal oficial, en cualquier momento en que el empleado lo solicite previamente por escrito.

**Sección 21:** Los empleados en uso de alguna licencia reconocida por este Convenio, no serán objeto de disciplina o discrimen por la utilización de dichos beneficios.

**Sección 22:** En caso de muerte de cualquier empleado de la Autoridad, el salario y cualquier otro beneficio económico a que tenga derecho se adjudicarán a los herederos, dependientes o beneficiarios de conformidad con los procedimientos dispuestos por el Secretario del Trabajo de acuerdo con la Ley aplicable.

**Sección 23:** Si durante la vigencia de este Convenio, se concedieran beneficios marginales superiores a los aquí pactados a los empleados públicos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, por vía de legislación, decreto, orden ejecutiva o administrativa del Gobernador, la Autoridad extenderá los mismos automáticamente a los empleados cubiertos por este Convenio siempre y cuando la legislación, decreto, orden ejecutiva o administrativa explícitamente indique que es de aplicabilidad a las Corporaciones Públicas, de otra manera será sujeto a la aprobación de la Junta de Directores de la Autoridad.

## ARTÍCULO XXXVIII DISPOSICIONES ESPECIALES PARA PERSONAS CON IMPEDIMENTOS

**Sección 1:** Tanto la Autoridad como la Unión vienen obligados a cumplir con las disposiciones de las leyes *Americans with Disabilities Act (ADA)* y Prohibición de Discrimen Contra Personas con Impedimentos (Ley Número 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 L.P.R.A. § 501 *et seq.*). Debido a lo anterior, es de interés para ambas partes crear y mantener un ambiente de sensibilidad hacia las metas y propósitos de ambas leyes. De esta forma ampliar la oportunidad de empleo para las personas con impedimentos. A esos efectos, la Autoridad tomará toda acción necesaria para cumplir con los requisitos de las leyes citadas en este Artículo.



LR5  
J.C.

## ARTÍCULO XXXIX POLITICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**Sección 1:** Es política de la Autoridad y de la Unión que todos los empleados puedan trabajar en un ambiente libre de todas las formas de discriminación, incluyendo el hostigamiento sexual el cual es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Será deber de todos las empleados velar por el estricto cumplimiento de la misma.

**Sección 2:** Considerando que el hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

a) Cuando el someterse a dicha conducta se conviene de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona;

b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afecta a esa persona;

c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, el mismo queda prohibido en la Autoridad.

**Sección 3:** Todo empleado que entienda haber sido hostigado sexualmente debe traer tal situación a la atención del Director(a) de Recursos Humanos y/o de la Unión. Estas situaciones serán tratadas tanto por el personal de la Autoridad como de la Unión en la más estricta confidencialidad posible e investigadas conforme a la política y procedimiento para atender querellas de hostigamiento sexual en el empleo que será establecido por la Autoridad e informada por la Unión.

## ARTÍCULO XL PROGRAMA SOBRE EL USO ILEGAL DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y EL ABUSO DEL ALCOHOL

La Unión y la Autoridad reconocen que el uso ilegal de sustancias controladas y el Abuso de alcohol constituyen un problema de gran magnitud para el país y por consiguiente afecta negativamente a la fuerza trabajadora.

Por un lado, la Unión reconoce los riesgos a que pueden ser expuestos sus miembros por el uso ilegal de sustancias controladas y el abuso del alcohol. Así también la Autoridad, consciente de su responsabilidad para proteger la salud y

2RS  
M  
J.  
seguridad de sus empleados y clientes desea consignar su preocupación por el problema que representa el uso ilegal de sustancias controladas y el abuso del alcohol en el lugar de trabajo.

A tenor con la anterior, en concordancia con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, para mantener un ambiente de trabajo libre de los problemas asociados con el uso de sustancias controladas y el abuso del alcohol y para proteger la salud y seguridad de los empleados cubiertos en esta Unidad Apropriadada, la Autoridad y la Unión acordaron durante la negociación del Convenio Colectivo anterior, la creación de un Comité Conjunto entre miembros de la Unión y la Autoridad para desarrollar el programa que comprenderá la política y el procedimiento de detección del uso ilegal de drogas y el abuso del alcohol al igual que la asistencia que recibirá el empleado.

La Autoridad y la Unión acuerdan que el programa que se desarrolle para implementar la política y el procedimiento de detección de uso ilegal de drogas y el abuso del alcohol será realizado protegiendo los derechos civiles y constitucionales de los trabajadores.

## ARTÍCULO XLI CLAUSULA DE SALVEDAD

Si por alguna cuestión legal algún Tribunal, mediante sentencia final y firme, declarara nula o inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente algunas de las cláusulas, secciones o artículos de este Convenio, ello no invalidará el resto del mismo y continuará rigiendo en todas sus partes con toda su fuerza y vigor con excepción de la parte afectada. Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá de quince (15) días después de tener conocimiento que una parte de este Convenio fue declarada nula o está en conflicto, o sea, incompatible con alguna ley para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente Convenio en toda su fuerza y vigor.

## ARTÍCULO XLII NO HUELGA-NO CIERRE FORZOSO

**Sección 1:** La Autoridad se obliga a no usar, durante la vigencia de este Convenio el recurso de cierre forzoso para la resolución de ningún conflicto.

**Sección 2:** Durante la vigencia de este Convenio no habrá huelgas, paros, piquetes, dilaciones de trabajo (slow-down), abandono colectivo del trabajo (walk out), negativa colectiva a realizar trabajo, negativa colectiva a reportarse al trabajo (sit down), huelga de simpatía, así como cualquier otra interrupción del trabajo por la Unión o cualquier empleado durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

2RS

## ARTÍCULO XLIII VIGENCIA DEL CONVENIO

211  
8

**Sección 1:** Este Convenio entrara en vigor el 1 de junio de 2011 y continuará en vigor hasta el 31 de mayo de 2018. La Autoridad otorgará una bonificación (pago global) a la firma del Convenio de \$1,500 dólares a todos los empleados de la Unidad Apropriada.

**Sección 2:** El Convenio Colectivo continuará vigente por años subsiguientes a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra con ocho (8) meses antes de la fecha de su vencimiento, la intención de modificarlo.

**Sección 3:** La negociación comenzará no más tarde de dos (2) meses después de notificada la otra parte y haber sometido la propuesta.

**Sección 4:** Si para la fecha en que vence este Convenio no se ha negociado un nuevo Convenio Colectivo, este Convenio se extenderá de día a día hasta un máximo de seis (6) meses a partir de la fecha de vencimiento del mismo o hasta que se negocie un nuevo Convenio Colectivo, lo que ocurra primero. La extensión del Convenio Colectivo no aplicará a la disposición relativa a aumentos de salarios contenida en el Inciso "c" de la Sección 1 del Artículo IX. Tampoco aplicará a las disposiciones relativas al bono navideño contenidas en el Artículo XXVII.

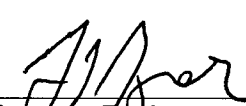
2RS  
211  
8

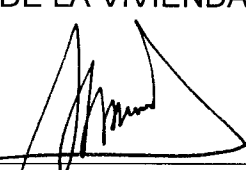
ARTÍCULO XLIV  
ACUERDO TOTAL

Las partes contratantes reconocen que durante las negociaciones que culminaron este Convenio cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y proposiciones con respecto a todas las materias no excluidas por Ley en el área de contratación colectiva, y que todos los acuerdos alcanzados por ellos mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades aparecen expresados en este Convenio.

En testimonio de la cual las partes han firmado este Convenio en San Juan, Puerto Rico, hoy 10 de junio 2011.

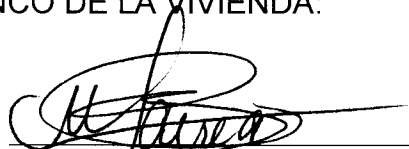
POR LA AUTORIDAD PARA EL FINANCIAMIENTO DE LA VIVIENDA:

  
Sr. George R. Joyner  
Director Ejecutivo

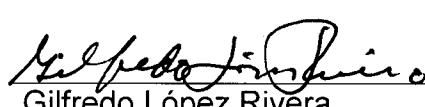
  
Sr. Guillermo Camba Casas  
Director de Recursos Humanos y  
Relaciones Laborales


POR LA UNION DE TRABAJADORES DEL BANCO DE LA VIVIENDA:

  
Luis A. Rosario Santiago  
Secretario General

  
María V. Ruiz Oquendo  
Secretaria General Adjunta

  
Olga I. Ortiz Ortiz  
Secretaria de Finanzas

  
Gilfredo López Rivera  
Secretario de Formación

  
Griselle Mundo Figueroa  
Secretaria de Actas y  
Correspondencia