

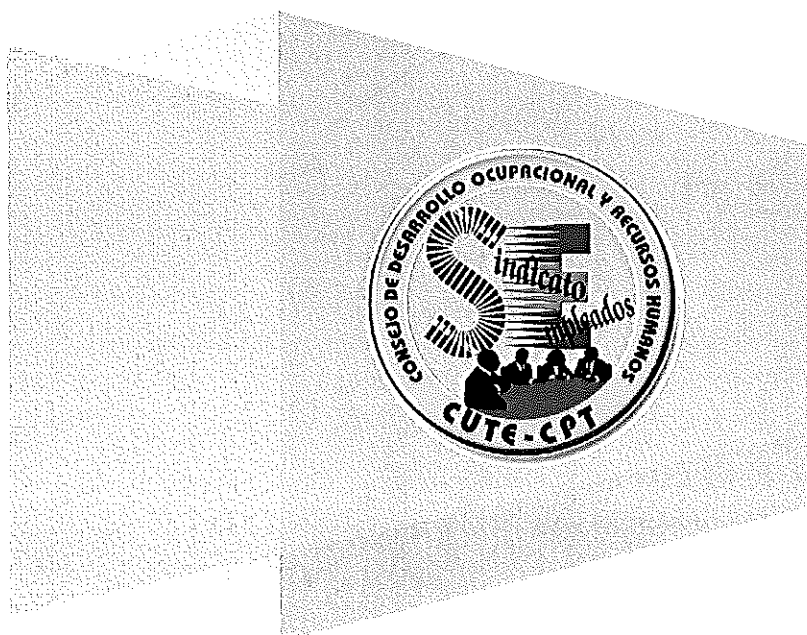
Convenio Colectivo

Por y entre:

Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado

y

Administración de Desarrollo Laboral



2012-2014

Indice

Convenio Colectivo
Administración de Desarrollo Laboral
y
Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado

ARTÍCULO	TÍTULO	PÁGINA
I.	Comparecencia	1
II.	Declaración de Propósitos	1
III.	Reconocimiento de la Unión	2
IV.	Unidad Apropriada	2
V.	Taller Unionado	5
VI.	Deducciones de Cuotas de la Unión	7
VII.	Delegados de la Unión	9
VIII.	Nombramientos	11
IX.	Publicación y Adjudicación	13
X.	Ascensos	14
XI.	Período Probatorio	16
XII.	Labor Interina	16
XIII.	Traslados	18
XIV.	Días Feriados	19
XV.	Vacaciones con Paga	21
XVI.	Licencia por Enfermedad	23
XVII.	Jornada de Trabajo	25
XVIII.	Reducción de Personal	29
XIX.	Subcontrataciones	31
XX.	Antigüedad	32
XXI.	Salarios	33
XXII.	Plan Médico y SINOT	34
XXIII.	Reclasificación	34
XXIV.	Licencia por Enfermedad	35
XXV.	Licencia para la Lactancia	38
XXVI.	Paternidad	38
XXVII.	Licencias Especiales sin Sueldo	39
XXVIII.	Licencias Especiales	41
XXIX.	Licencia por Accidente del Trabajo	52
XXX.	Licencia Sindical	54
XXXI.	Gastos de Transportación, Millaje y Dietas	55
XXXII.	Desperfectos de la Planta Física o Servicios Esenciales	56

ARTÍCULO	TÍTULO	PÁGINA
XXXIII.	Bono de Navidad	57
XXXIV.	Derechos Adquiridos	57
XXXV.	Seguridad y Salud en el Trabajo	58
XXXVI.	Adiestramientos, Aprendizaje y Desarrollo de Recursos Humanos	58
XXXVII.	Programa de Becas	59
XXXVIII.	Procedimiento para Querellas	61
XXXIX.	Beneficios por Jubilación	66
XL.	Cuidado Diurno para Niños	67
XLI.	Tablón de Avisos	68
XLII.	Disposiciones Generales	69
XLIII.	Cláusula de Salvedad	72
XLIV.	No Huelga	72
XLV.	Prerrogativas Gerenciales	72
XLVI.	Vigencia	73



ARTÍCULO I COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: La Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado (CUTE), con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, en representación de los empleados sindicados del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, agrupados al presente bajo el Sindicato de Empleados del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, según surge de la Constitución del antedicho sindicato aprobada el 20 de mayo de 2005, representada en la formalización y firma del presente convenio colectivo por su Secretario General, su Comité Negociador y demás oficiales autorizados, en adelante denominada "la Unión" o "la CUTE".

DE OTRA PARTE: El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico ("DTRH"), organismo gubernamental creado al amparo de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, como ente patronal para fines de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, de la Unidad Apropiable de los Empleados de la Administración de Desarrollo Laboral ("ADL"), organismo gubernamental creado al amparo de la Ley Núm. 97 de 18 de diciembre de 1991, según enmendada, redominado como tal y adscrito al DTRH por virtud del Plan de Reorganización Núm. 2 de 4 de mayo de 1994, representado en la formalización y firma del presente convenio por el Hon. Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el Administrador de la ADL, su Comité Negociador y demás oficiales autorizados, en adelante denominado "el Patrono".

ARTÍCULO II DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS

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

Las relaciones entre los(as) empleados(as) y el Patrono se basarán en los parámetros que establece la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico (en adelante "Ley Núm. 45") y en el respeto a la dignidad del ser humano, sin

consideraciones de clase alguna por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano(a), impedimento físico o mental, y estado civil o por ser víctima o percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual y/o acecho.

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

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



ARTÍCULO III RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

El Patrono reconoce a la CUTE como representante exclusiva de todos los empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropriada de los Empleados de la ADL, cubiertos por este Convenio Colectivo, a los fines de negociar colectivamente respecto a salarios, jornadas de trabajo, quejas y agravios y otras condiciones de trabajo que afecten a los(as) trabajadores(as) dentro del marco provisto por la Ley Núm. 45, y según Certificación de Representante Exclusivo Núm. 053 expedida el día 20 de mayo de 2005, por la Honorable Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

ARTÍCULO IV UNIDAD APROPIADA

Sección 1: La Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo la componen todos los empleados del Patrono incluidos en la composición de la misma según la Certificación de Representante Exclusivo Número 053 expedida el 20 de mayo de 2005 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, y cualquier enmienda


que, posteriormente, pueda sufrir esta certificación. Según la Certificación de Representante Exclusivo número 053, las siguientes clasificaciones están incluidas:

Administrador de Sistemas de oficina I (se excluye el puesto núm. 09-03)
Administrador de Sistema de Oficina II (se excluyen los puestos núm. 01-05, 03-02, 09-04 y 10-02)
Artista Gráfico
Asistente Administrativo (a) I
Asistente Administrativo (a) II
Asistente de Oficina Moderna
Contador
Contador Auxiliar
Ejecutivo (se excluyen los puestos núm. 03-10, 11-04, 14-01 y 15-01)
Empleado (a) de Limpieza
Especialista en Contabilidad
Especialista en Evaluación y Desarrollo de Planes y Propuestas
Especialista en Monitoría y Evaluación de Programas
Especialista de Sistemas de Información
Especialista en Sistemas y Procedimientos
Fotógrafo
Mensajero(a)-Conductor(a)
Oficial Administrativo
Oficial Comprador
Oficial de Coordinación
Oficial de Oportunidad de Empleo
Oficial de Recursos Humanos
Oficial Pagador(a)
Programador de Sistemas de Información
Representante de Relaciones Públicas
Representante de Servicio al Cliente
Técnico Legal

Sección 2: Se excluyen de la composición de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo a todos los empleados del Patrono excluidos de la misma según la Certificación de Representante Exclusivo Número 053 expedida el 20 de mayo de 2005 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, y cualquier enmienda que, posteriormente, pueda sufrir esta certificación. Se excluye, además, a todo el

personal que reclute el patrono para ocupar puestos de confianza, transitorios, irregulares, por jornal y empleados confidenciales, así como a empleados con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o hacer recomendaciones al efecto de conformidad a la Ley Núm. 45. Según la Certificación de Representante Exclusivo Numero 053, las siguientes clasificaciones están excluidas:

Abogado
Administrador(a) de Redes
Especialista en presupuesto



Sección 3: De surgir situaciones en las que la Unión o el Patrono soliciten discutir la inclusión o exclusión de una clasificación o puesto en la composición de la Unidad Apropriada, las partes formarán un grupo de trabajo, compuesto de no más de tres representantes de cada parte, con el propósito de dilucidar estos asuntos. Este grupo de trabajo analizará las clasificaciones y/o puestos en controversia, antes de someter el asunto ante la Comisión Apelativa del Servicio Público para su consideración y decisión. El análisis que llevará a cabo el grupo de trabajo se realizará dentro del contexto de la legislación aplicable y las doctrinas establecidas por la Comisión Apelativa del Servicio Público.

En aquellos casos en que las partes estén de acuerdo en cuanto a la inclusión o exclusión de determinada clasificación o puesto en la composición de la Unidad Apropriada, las partes gestionarán la presentación de una petición conjunta de clarificación de unidad apropiada ante la Comisión Apelativa del Servicio Público.

En los casos en que, aún luego de haberse constituido el grupo de trabajo, las partes no logren estar de acuerdo, cualquiera de éstas podrá recurrir a la presentación de una petición de clarificación de unidad apropiada ante la Comisión Apelativa del Servicio Público.

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

Sección 4: El patrono no podrá conferirle funciones ni poderes de supervisión, según este termino ha sido definido por la Ley Núm. 45, a un(a) empleado(a) mientras éste(a) esté incluido en la composición de la Unidad Apropriada, excepto en los casos en que el presente convenio colectivo disponga lo contrario.

Sección 5: Sujeto a las disposiciones de este Convenio Colectivo, el Patrono asignará el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriadada a los empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropriadada, excepto por razones de emergencia, que no hayan empleados unionados disponibles y que no excedan de tres (3) días laborables; tales como ausencias, renunciaciones, muertes, suspensiones sumarias, partos prematuros, casos de desastres naturales y activaciones de la Oficina de Manejo de Emergencias local o federal. De surgir alguna otra razón o necesidad del servicio que requiera que el Patrono asigne el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriadada a empleados (as) excluidos (as) de la composición de la misma, se discutirá y acordará con la CUTE una solución para la situación.

Sección 6: Ningún(a) trabajador(a) cubierto(a) por este Convenio Colectivo podrá ser transferido(a) a una plaza fuera de la Unidad Apropriadada sin su consentimiento expreso.



ARTÍCULO V TALLER UNIONADO

Sección 1: Será condición de empleo para todos (as) los (as) empleados (as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo, estar y mantenerse en todo momento afiliados(as) como miembros de la Unión luego de haber transcurrido diez (10) días laborables con posterioridad a su nombramiento en un puesto incluido en la composición de la Unidad Apropriadada, a tono con las disposiciones de la Ley Núm. 45. La excepción a la norma anterior, serán los(as) empleados(as) que optaron por no afiliarse a la Unión de conformidad a la Ley Núm. 45, quienes pagarán el cargo por servicio dispuesto en dicha Ley.


Sección 2: El Patrono informará a la Unión sobre cualquier empleado(a) de nuevo reclutamiento nombrado(a) para ocupar un puesto incluido en la composición de la Unidad Apropriadada. Tal información se brindará dentro del término de quince (15) días laborables siguientes a la fecha de efectividad del nombramiento del (la) empleado(a) e incluirá el nombre del (la) empleado(a), su dirección postal, la fecha de empleo, su clasificación y el puesto que ocupa.

Sección 3: El Patrono fijará copia de este artículo en sitios visibles en sus diferentes departamentos, divisiones u oficinas para conocimiento del personal sindicado.

Sección 4: La condición de miembro afiliado de la Unión se determinará por la CUTE sobre la base de su Constitución y Reglamento, siempre y cuando éstos sean cónsonos con la Ley Núm. 45.

Sección 5: El Patrono se compromete a suspender o destituir al (la) empleado(a) de nuevo reclutamiento que no se afilie a la Unión, o al (la) empleado (a) que pierda su condición de miembro afiliado de la Unión, según dispone este Convenio Colectivo, la Constitución y el Reglamento de la Unión, así como la Ley Núm. 45, siempre y cuando la CUTE solicite la suspensión o destitución conforme al procedimiento dispuesto en la Sección 6.

Sección 6: El procedimiento a seguirse al momento de la Unión solicitar la suspensión o destitución de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropiada, será el siguiente:



a. La Unión notificará al (la) empleado(a), al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, y al Administrador de la ADL, de modo simultáneo y a través del servicio de correo certificado con acuse de recibo, copia de la resolución de la Unión disponiendo sobre la solicitud de suspensión o destitución del (la) empleado(a). Dicha resolución contendrá los fundamentos para solicitar la suspensión o destitución y consignará el derecho del (la) empleado(a) a apelar la determinación de la Unión ante el foro que allí se indique dentro del término de treinta (30) días luego de haber recibido la notificación de la Unión.

b. Dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de haber recibido la petición de suspensión o destitución solicitada por la Unión, el Patrono informará al (la) empleado(a) el día en que ejecutará el requerimiento de la Unión, en caso del (la) empleado(a) no ejercer su derecho a apelar la determinación de la Unión. La ejecución del requerimiento de la Unión no se realizará mientras transcurra el término que tiene el (la) empleado(a) para apelar el mismo.

c. Del (la) empleado(a) no presentar su apelación dentro del término establecido, la decisión de suspensión o destitución advendrá final y firme.

d. Del (la) empleado(a) presentar su apelación en el foro correspondiente dentro del término aquí establecido, la suspensión o destitución quedará en suspenso hasta tanto se emita una decisión final y firme sobre su apelación.

e. Si un(a) empleado(a) que ha sido suspendido(a) o destituido(a) por el Patrono a petición de la Unión, obtiene una decisión a su favor de un Tribunal u organismo administrativo competente mediante la que se revoque dicha suspensión o destitución, la Unión reconoce que tendrá que indemnizar totalmente al Patrono y rembolsar cualesquiera sumas de dinero que éste se vea obligado a pagar a dicho(a) empleado(a) conforme a sentencia, orden, resolución o fallo final y firme, por concepto de salarios, bonos y beneficios marginales dejados de recibir durante todo el tiempo que el (la) empleado(a) estuvo suspendido(a) o destituido(a).

f. La Unión rembolsará al Patrono, además, cualesquiera sumas de dinero por concepto de reclamaciones por despido injustificado, ilegal o discriminatorio, daños y perjuicios, penalidades, costos, honorarios de abogado, así como cualquier gasto que el Patrono haya tenido que incurrir y/o sea condenado a pagar con motivo de la implantación de esta cláusula.

g. El pago de la Unión al Patrono por concepto de las sumas de dinero a ser rembolsadas, se realizará dentro del término de los sesenta (60) días siguientes a la fecha en que la Unión haya recibido el requerimiento del Patrono con la evidencia del (los) pago(s) realizados.

h. Las suspensiones o destituciones, si algunas, que se realicen por este motivo no estarán sujetas a ser cuestionados mediante el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje dispuesto en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO VI DEDUCCIONES DE CUOTAS DE LA UNIÓN

Sección 1: El Patrono se compromete a deducir automáticamente de la compensación de cada empleado(a) que sea miembro de la Unión el importe de la cuota de iniciación y/o de la cuota regular fijadas por la Unión conforme a su Constitución y Reglamento. Se descontará el cargo por servicio, equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular establecida por la Unión para sus afiliados(as), que dispone la Ley Núm. 45 a aquellos empleados(as) que optaron por no afiliarse a la Unión de conformidad a la Ley Núm. 45 y al Reglamento de la Comisión Apelativa del Servicio Público. Cualquier cambio en la cantidad a ser deducida por

concepto de estas cuotas y cargos por servicios será notificado al Patrono con quince (15) días de anticipación a su vigencia. Copia de la Resolución aprobando dicho cambio en las cuotas y cargos por servicios, será notificada al Patrono y se entenderá como incorporada a este Convenio Colectivo durante el período de la vigencia del mismo.

Sección 2: El Patrono se obliga a depositar directamente a la cuenta bancaria de la CUTE, mediante cheque o transferencia electrónica, no más tarde del día veinte (20) de cada mes, el total de los cargos por servicio y cuotas deducidas de la primera (1ra.) quincena de ese mes y el remanente de cargos por servicio y cuotas mensuales se entregará en o antes del décimo (10mo.) día del mes siguiente a su descuento. El Patrono proveerá a la CUTE el correspondiente comprobante de depósito y la relación mensual con los nombres de los(as) empleados(as) a quienes se les ha hecho el descuento, conteniendo, además, el importe individual de la cuota o cargo por servicio, y el total de los mismos. En los períodos de pago que envuelvan días feriados, la fechas para el pago de cuotas o cargos por servicio se extenderán de forma proporcionada a los días feriados.

Sección 3: La CUTE notificará al Patrono el nombre, número de ruta y tránsito de su cuenta bancaria donde se efectuarán los depósitos de los descuentos realizados a los empleados(as) por concepto de las cuotas y cargos por servicios.

Sección 4: La CUTE conviene en proteger, indemnizar y/o exonerar de toda responsabilidad al Patrono por la cantidad de cualesquiera cuotas y/o cargos por servicio que el Patrono haya deducido de conformidad con este Artículo y que el Patrono, como penalidad, se viera obligado a devolver a cualquier empleado o grupo de empleados como resultado de sentencia o fallo que así lo ordene, por causa atribuible a la Unión.

Sección 5: El Patrono descontará del sueldo de un empleado(a) incluido(a) en la composición de su Unidad Apropriada cualquier cuota o cargo por servicio que éste(a) adeude a la Unión por razón de no haber estado recibiendo su sueldo por alguna causa mientras haya estado protegido por las disposiciones de este Convenio Colectivo, una vez éste(a) regrese a la nómina del Patrono.

Sección 6: El Patrono tendrá un término de quince (15) días para reanudar el descuento de cuotas o cargos por servicios de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropriada, una vez éste regrese de una licencia sin sueldo

y/o cualquier otra licencia o cambio de puesto a uno de confianza, que lo(a) mantuvo fuera de la nómina del Patrono.

Sección 7: El Patrono comenzará a descontar las cuotas y/o cargos por servicio correspondientes a los(as) empleados(as) cobijados(as) por este Convenio Colectivo la segunda quincena correspondiente al mes en que comience la vigencia del mismo. Si la vigencia del Convenio Colectivo comienza luego del día quince (15) de un mes, se realizarán los descuentos y pagos correspondientes a dicho mes, la primera quincena del mes siguiente.

Sección 8: El Patrono vendrá obligado al descuento de cuotas y/o cargo por servicios, según corresponda, de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropriada hasta su último día laborable como un empleado(a) sindicado(a) cubierto por este Convenio Colectivo.

Sección 9: El Patrono se compromete a comenzar la deducción automática de la compensación de cada empleado(a) de nuevo reclutamiento correspondiente al importe de la cuota de iniciación y/o de la cuota regular fijada por la Unión la primera quincena siguiente a su afiliación a la Unión.

ARTÍCULO VII DELEGADOS DE LA UNIÓN

Sección 1: La Unión tendrá derecho a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) en cada una de las cuatro (4) facilidades físicas del Patrono que se identifican a continuación: Oficina Central de la ADL, Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos ubicada en Hato Rey, Centro de Apoyo del Noreste (Carolina) y el Centro de Apoyo de Ponce.

Sección 2: De surgir cambios o modificaciones en la ubicación de las instalaciones físicas del Patrono o en el número de empleados(as) que laboren en las mismas, el Patrono discutirá con la Unión los cambios, si algunos, a ser realizados en el número y ubicación de los delegados(as) correspondientes.

Sección 3: Los(as) delegados(as) serán electos(as) por la CUTE de conformidad a sus Estatutos.

Sección 4: El Patrono reconocerá a los(as) delegados(as) una vez la Unión haya informado, por escrito, la designación de los(as) mismos(as) al Administrador de la ADL y su Oficina haya recibido tal designación. La Unión enviará copia de tal designación al Honorable Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. La designación incluirá el nombre completo, clasificación y lugar de trabajo del (la) empleado(a) que fungirá como delegado(a). Asimismo, la Unión notificará cualquier cambio o sustitución de éstos(as) dentro del término de los cinco (5) días laborables siguientes a haberse efectuado el cambio o sustitución.

Sección 5: El(la) delegado(a) alerno(a) desempeñará sus funciones, única y exclusivamente, cuando el (la) delegado(a) en propiedad no pueda hacerlo. Todas las secciones de este artículo se regirán por este principio.

Sección 6: Los(las) delegados(as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre el Patrono y la Unión, y los acuerdos contenidos en el mismo, así como en aquellos asuntos vinculados a las relaciones obrero-patronales.

Sección 7: Los (las) delegados(as) representarán y orientación a los empleados(as) que componen la Unidad Apropiada, velarán por el fiel cumplimiento de este Convenio Colectivo y asistirán a los(as) empleados(as) sindicados(as) en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones donde se discutan acciones que afecten el empleo de algún(a) representado(a). Además, los delegados(as) correspondientes tendrán la facultad de asistir a reuniones donde se discutan acciones que afecten de alguna manera el empleo de un(a) representado(a).

Sección 8: El Patrono concederá tiempo razonable al delgado(a) en propiedad o alerno(a) durante horas laborables para atender asuntos oficiales de los(as) empleados(as) unionados(as) que estén relacionados con la investigación, trámite y representación de querellas o para discutir con funcionarios del Patrono asuntos cubiertos por este Convenio Colectivo. El tiempo concedido no afectará los beneficios o salarios del(a) delegado(a).

Sección 9: Cuando un(a) delegado(a) de la Unión necesite ausentarse de su área de trabajo para atender algún asunto comprendido en sus funciones como delegado(a), según estas funciones han sido definidas en este artículo, solicitará autorización de su supervisor(a) inmediato(a) o a el(la) sustituto(a) de éste(a) y completará el formulario de autorización correspondiente. Los(as) supervisores(as) concederán la autorización

correspondiente, excepto en circunstancias extraordinarias. En estos casos, se autorizará al(a) delegado(a) alterno(a). Una vez el(la) delegado(a) haya terminado su gestión, éste(a) se reintegrará a su trabajo. Los(as) delegados(as) utilizarán el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de los asuntos que vayan a atender.

Sección 10: Ningún(a) delegado(a) de la Unión utilizará más del veintiocho por ciento (28%) de su tiempo laborable mensual en su función como delegado(a). Para el cómputo de dicho tiempo, no se tomará en consideración el tiempo dedicado a (1): casos de Arbitraje ante la Comisión Apelativa del Servicio Público en que el(la) delegado(a) comparezca como testigo o representante de la CUTE; (2) casos en que el (la) delegado(a) comparezca ante el Comité de Ajuste del Procedimiento para Querellas establecido en este Convenio Colectivo; y (3) en circunstancias extraordinarias según definidas en la Sección 12 de este Artículo.

Sección 11: Las reuniones que se realicen entre el(la) delegado y el (la) empleado(a) de la Unidad Apropiaada que necesite sus servicios, se llevarán a cabo en lugares apropiados, con una expectativa de privacidad, dentro de los predios de las facilidades físicas del Patrono. En el desempeño de sus funciones, los(as) delegados(as), no interferirán, indebidamente, con el trabajo del (la) empleado(a) querellante, ni con el trabajo de los (las) demás empleados(as) del Patrono.

Sección 12: Cuando ocurran circunstancias extraordinarias que pudieran afectar a los(as) empleados(as) de una unidad, oficina o división del Patrono en particular, la Unión solicitará permiso para reunirse con los(as) empleados(as) de dicha unidad, oficina o división, durante un tiempo razonable, con el fin de resolver el problema que pudiera existir. La Unión informará al Patrono sobre las circunstancias extraordinarias que justifican la reunión solicitada. La Unión y el Patrono acordarán, mutuamente, el día y la hora en que se celebrarán dichas reuniones de forma tal que el servicio que rinde el Patrono se afecte lo menos posible.

ARTÍCULO VIII NOMBRAMIENTOS

Sección 1: Cuando surjan puestos vacantes que vayan a ser cubiertos por la ADL, o de nueva creación, correspondientes a la Unidad Apropiaada, se cubrirán los mismos con personal debidamente cualificado, según las disposiciones del presente Convenio Colectivo, y siguiendo el siguiente orden:

- a. empleados (as) regulares que vayan en ascenso;
- b. empleados (as) regulares que vayan en traslados;
- c. empleados (as) reclutados (as) para realizar funciones en un puesto de carrera de un (a) empleado (a) que esté fuera y tenga derecho a reinstalación;
- d. Personal reclutado para realizar funciones de duración fija.

Sección 2: Cuando haya más de un (a) empleado (a) cualificado (a) entre uno de los grupos de prioridad antes identificados para ocupar un puesto en convocatoria, la antigüedad, según este término ha sido definido en este Convenio Colectivo, será el factor determinante.

Sección 3: Cuando no hayan empleados (as) cualificados (as) en la ADL para cubrir un puesto vacante o de nueva creación correspondiente a la Unidad Apropriada, se procederá a nombrar cualquier otro (a) candidato (a) cualificado (a) de cualquier otra fuente de empleo y en armonía con las disposiciones del Principio de Mérito y la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 4: Cuando surja un puesto de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, la ADL notificará a la Unión dentro del término de diez (10) días laborables luego de haber surgido dicho puesto.

Sección 5: Cuando surjan puestos vacantes dentro de la Unidad Apropriada y la ADL determine que no existe la necesidad de cubrir dichos puestos vacantes, así se lo notificará a la CUTE dentro del término de quince (15) días luego de haber surgido dicha vacante.

Sección 6: Cuando surjan necesidades que no justifiquen la creación de un puesto en la ADL, se podrán nombrar empleados(as) transitorios(as) o irregulares para realizar dichas labores. Estos(as) empleados(as) estarán excluidos(as) de la Unidad Apropriada y sus nombramientos no podrán excederse de noventa (90) días calendario; excepto en caso de nombramientos transitorios que se efectúen en virtud de un programa o proyecto de duración fija cuya duración exceda noventa (90) días calendario y que así sea discutido y acordado con la CUTE.

Quando surja la necesidad y determinación de la ADL de cubrir un puesto de carrera de un(a) empleado(a) que está fuera de la ADL y tenga derecho a reinstalación, dicha necesidad podrá ser cubierta mediante nombramiento interino.

Sección 7: Si un nombramiento transitorio o irregular al cual no le aplique la excepción indicada en la sección anterior se extiende por más de noventa (90) días, se entenderá que dicha necesidad es una permanente, por lo que se creará un puesto regular de carrera y se cubrirá el mismo según lo dispone el presente Convenio Colectivo en su Artículo IX – Publicación y Adjudicación.

Sección 8: La ADL creará puestos regulares de carrera para cubrir todas las necesidades que a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo estén siendo realizadas mediante el nombramiento de empleados (as) transitorios (as) o irregulares y cuyos nombramientos se hayan extendido por más de noventa (90) días. Estos puestos serán cubiertos según lo dispone el presente Convenio Colectivo.



ARTÍCULO IX PUBLICACIÓN Y ADJUDICACIÓN

Sección 1: Cuando surjan puestos vacantes, que vayan a ser cubiertos por la ADL, o de nueva creación, pertenecientes a la Unidad Apropriada, éstos serán publicados mediante convocatorias y se remitirá copia de la misma a la CUTE, en idioma español, por un término de diez (10) días laborables indicando, entre otros, el número de puesto, los requisitos del mismo y sus funciones principales.

Sección 2: Las convocatorias para cubrir un puesto vacante o de nueva creación correspondiente a la Unidad Apropriada serán de libre competencia para todo el público, cuando no hayan empleados(as) cualificados(as) en la ADL. La experiencia y evaluación satisfactoria de un(a) empleado(a) de la ADL le cualificará para competir y ser seleccionado(a) para un puesto. En igualdad de condiciones, la antigüedad será el factor determinante.

Sección 3: La selección de los(las) candidatos(as) a ingreso se hará a base del Principio de Mérito, la preparación académica y los requisitos del puesto según la convocatoria.

Sección 4: Las evaluaciones de los(las) empleados(as) de la ADL serán objetivas, a base de su expediente de personal.

Sección 5: Cuando surjan puestos vacantes y la ADL decida cubrirlos, serán publicados dentro de un término máximo de un (1) mes calendario con posterioridad a que la ADL tome la decisión de ocupar dicho puesto.

Sección 6: Los puestos que han quedado vacantes porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso y que la ADL ha tomado la determinación de cubrirlos, serán publicados luego de que el(la) empleado(a) ascendido(a) apruebe su período probatorio. Este término nunca será mayor de un (1) mes calendario a partir del momento en que el(la) empleado(a) ascendido(a) apruebe su período probatorio.

Sección 7: La ADL adjudicará el puesto para el cual se publicó la convocatoria en un término máximo de veinticinco (25) días laborables con posterioridad a la fecha de cierre de la convocatoria.

Sección 8: La ADL notificará a la CUTE el nombre y demás información de la persona seleccionada para ocupar un puesto vacante simultáneamente con el Nombramiento de ésta. Esta notificación será de conformidad a la Sección 2 del Artículo V (Taller Unionado) de este Convenio Colectivo.

Sección 9: De surgir discrepancias con respecto a la adjudicación de un puesto vacante entre la ADL y la CUTE, la Unión podrá radicar una querrela según el Procedimiento para Querrelas establecido en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO X ASCENSOS

Este artículo será abierto a negociación a partir del 1^{ro} de marzo de 2013, junto a los artículos de Salarios, Plan Médico; Gastos de Transportación, Millaje y Dietas; Bono de Navidad; Cuido de Niños; Bono por Ratificación de Convenio; Días Feriados; Bono por Jubilación; Bono de Verano y Reclassificaciones. Esto según acordado en estipulación firmada entre las partes el 19 de junio de 2012 y que se incluye en el presente Convenio Colectivo.

Sección 1: El cambio de un(a) empleado(a) de un puesto en una clase a un puesto en otra clase para la cual se haya provisto un tipo mínimo de retribución más alto, se entenderá como un ascenso.

Sección 2: Cuando surjan oportunidades de ascenso dentro de la Unidad Apropriada, la ADL dará preferencia a empleados(as) regulares que cumplan con los requisitos correspondientes y cualifiquen para dichos puestos; según lo dispone la Sección 1 del Artículo VIII (Nombramientos) de este Convenio Colectivo. Tendrán preferencia los(as) empleados(as) regulares en los puestos inmediatamente inferiores en la línea de clase, para ocupar los puestos vacantes que la ADL determine cubrir o de nueva creación, tomando en consideración su antigüedad.

Sección 3: Todo(a) empleado(a) regular que sea ascendido(a) a un puesto de clasificación superior cubierto por este Convenio Colectivo, estará sujeto a un período probatorio que fluctuará entre cuatro (4) y seis (6) meses.

Sección 4: Una vez aprobado el período probatorio de acuerdo con las evaluaciones realizadas por la ADL, el (la) empleado (a) pasará a ser empleado (a) permanente en dicho puesto. Si la ADL determina que el (la) empleado (a) no aprobó el período probatorio, notificará las razones al empleado(a) con copia a la CUTE, y el (la) empleado(a) regresará a su puesto anterior. Asimismo, el salario del (la) empleado(a) será reducido al que devengaba al momento de ser ascendido(a), o al que devengaría de no haber sido ascendido.

De surgir discrepancias entre la CUTE y la ADL, el asunto será sometido en la Segunda Etapa del Procedimiento para Querellas establecido en este Convenio Colectivo.

Sección 5: Cuando un puesto quede vacante porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso, y surja la necesidad y determinación de la ADL de cubrirlo, dicho puesto se cubrirá mediante nombramiento interino hasta que el (la) empleado(a) que fue ascendido (a) apruebe su período probatorio y, posteriormente, se cubrirá según lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

Sección 6: En los casos de ascensos, el (la) empleado (a) tendrá derecho a un aumento en su salario mensual equivalente a la diferencia entre el básico del puesto inferior y el básico del puesto al cual fue ascendido o recibirá un ajuste salarial de ciento sesenta y cinco dólares (\$165.00) mensuales, lo que sea mayor.

Sección 7: El hecho de que un(a) empleado(a) no acepte un ascenso determinado, no lo descalifica para los ascensos que surjan posteriormente.

ARTÍCULO XI PERÍODO PROBATORIO

Sección 1: El período probatorio es el término de tiempo durante el cual un(a) empleado(a) que forma parte de la Unidad Apropiada se encuentra en período de adiestramiento y prueba en el desempeño de sus deberes y funciones. Durante dicho período el empleado(a) no tiene adquirido ningún derecho propietario sobre el puesto.

Sección 2: Todo(a) empleado(a) nombrado(a) con el propósito de ocupar un puesto regular vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiada, estará sujeto(a) a un período probatorio que fluctuará entre cuatro (4) y ocho (8) meses, de conformidad a la especificación de la clasificación a la que pertenece su puesto, la cual indicará la duración de dicho período probatorio. A partir de la aprobación del mismo, dicho(a) empleado(a) pasará a ser un(a) empleado(a) permanente en su puesto regular de carrera.


Sección 3: El Procedimiento para Querellas establecido en este Convenio Colectivo no será de aplicación a los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropiada, para efectos de reclamos referentes a las evaluaciones de su desempeño laboral contenido en las evaluaciones de su Período Probatorio y la aprobación de su Período Probatorio. Una vez el (la) empleado(a) se convierta en un(a) empleado(a) permanente en su puesto regular de carrera, éste(a) tendrá derecho a utilizar dicho procedimiento para todos los efectos.

ARTÍCULO XII LABOR INTERINA

Sección 1: El interinato es una situación de trabajo temporera en la cual el (la) empleado(a) desempeña todas las funciones esenciales de un puesto diferente al que ocupa en propiedad, este puesto será de igual o mayor clasificación en la Unidad Apropiada. La designación de labor interina será efectiva luego de ser notificado por escrito por el Administrador de la ADL o su representante autorizado.

Sección 2: En todos los casos que algún miembro de la Unidad Apropiada se ausente de su empleo por cualquier licencia o razón por más de trece días (13) días laborables y la ADL decida sustituirlo temporera, vendrá obligado a sustituirlo mediante labor interina, con personal del área afectado, siempre y cuando existan

empleados (as) cualificados (as) para realizar las tareas del puesto. Disponiéndose que, de no haber empleados (as) cualificados (as) en el área afectada se sustituirá con el personal de otras áreas. En los casos de labor interina se utilizará el personal de igual clasificación o de una inmediatamente inferior y de mayor antigüedad, de estar disponible y cualificado. De no estar disponible y cualificado (a) se considerará el personal en plazas inmediatamente inferiores y de mayor antigüedad en orden descendente.



Sección 3: Todo (a) empleado (a) utilizado (a) en la labor interina será notificado (a) por escrito por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado dentro de los siete (7) días laborables luego de haber comenzado a realizar dicha labor. Luego de cumplirse los siete (7) días laborables y si el (la) empleado (a) no ha recibido la notificación escrita antes mencionada, éste (a) no vendrá obligado (a) a continuar realizando la labor interina hasta tanto reciba dicha notificación; el (la) empleado (a) podrá rechazar la designación interina por razones justificadas de salud y la ADL le podrá exigir certificado médico al (a la) empleado (a).

Sección 4: Todo (a) empleado (a) regular incluido en la Unidad Apropiada que sea utilizado (a) interinamente en un puesto inferior al suyo, continuará recibiendo la compensación correspondiente al puesto que él (ella) ocupa regularmente.

Sección 5: Cuando la ADL requiera por escrito de un (a) empleado (a) regular incluido en la Unidad Apropiada ocupar interinamente por más de trece (13) días laborables consecutivos una posición mejor remunerada, se le pagará durante todo el tiempo que dure el interinato, desde el día en que comenzó su interinato, de la siguiente forma:

- a. Cuando el puesto del (de la) empleado (a) sea inferior al puesto del (de la) empleado(a) al cual sustituye, se le otorgará un diferencial equivalente a la diferencia entre el salario básico de la escala inferior y el básico de la escala que estará sustituyendo o de \$125, lo que sea mayor, durante la vigencia de dicha labor.
- b. Si el puesto del (de la) empleado (a) a sustituirse es de la misma escala del (de la) empleado(a) que lo (la) sustituye, se le otorgará un diferencial de \$125, durante la vigencia de dicha labor.

Sección 6: Ningún empleado (a) unionado (a) podrá ocupar interinamente un puesto inferior al suyo, salvo en caso de emergencia o de necesidad del servicio y que el (la) empleado (a) esté cualificado (a) para realizar la labor; disponiéndose que en caso de tal necesidad de servicio, la ADL notificará a la CUTE de dicha acción. La CUTE podrá solicitarle justificaciones a la ADL para dicha acción, y de no estar de acuerdo con la misma, podrá recurrir al Procedimiento para Querellas establecido en este Convenio Colectivo.

Sección 7: El Patrono efectuará el pago del diferencial por concepto de labor interina durante la quincena posterior a la quincena en que se realizó el trabajo interino.



ARTÍCULO XIII TRASLADOS

Sección 1: Se considerará un traslado el movimiento de un empleado de un puesto a otro dentro de la ADL en la misma clase, o de un puesto en una clase a otro puesto en otra clase de nivel similar para el cual el tipo de retribución mínima sea igual y nunca conllevará, como consecuencia, la rebaja del sueldo del empleado.

Sección 2: Los traslados serán por petición formal, voluntaria del (de la) empleado (a) o cuando se determine que los servicios de éste (a) podrían ser más necesarios para la ADL en otros lugares de trabajo, por ejemplo debido al conocimiento, experiencia, adiestramiento previo del (de la) empleado (a). Los factores de residencia del (de la) empleado (a) y la ubicación del lugar donde fuera trasladado (a) se tomarán en consideración entre otros, antes de efectuar cualquier traslado.


Sección 3: La ADL no podrá efectuar traslado alguno sin antes notificarlo por escrito a la Unión y al (a la) empleado (a), quince (15) días calendario antes de la efectividad de dicho traslado.

Sección 4: El empleado (a) Unionado (a) que quiera obviar el tiempo de espera, deberá notificarlo por escrito a la Unión tan pronto reciba la notificación de traslado. La Unión notificará por escrito a la ADL que no tiene objeción con que el empleado obvie el tiempo de espera, dicha notificación se hará dentro de un término no mayor de un (1) día laborable después de la Unión recibir la notificación del Unionado.

Sección 5: La ADL no podrá efectuar traslados como medida disciplinaria ni de forma arbitraria o caprichosa.

Sección 6: Toda solicitud de traslado por parte de un (a) empleado (a) será contestada dentro de un término que no excederá de veinte (20) días calendario, salvo circunstancias extraordinarias en cuyo caso no se podrá extender dicho término por más de diez (10) días adicionales.

ARTÍCULO XIV DÍAS FERIADOS



Este artículo será abierto a negociación a partir del 1ro de marzo de 2013, junto a los artículos de Salarios, Plan Médico; Gastos de Transportación, Millaje y Dietas; Bono de Navidad; Cuido de Niños; Bono por Ratificación de Convenio; Bono por Jubilación; Bono de Verano; Reclasificaciones y Ascenso. Esto según acordado en estipulación firmada entre las partes el 19 de junio de 2012 y que se incluye en el presente Convenio Colectivo.

Sección 1: Todos (as) los empleados (as) cubiertos por este Convenio podrán disfrutar libre con paga, los siguientes días feriados, que se observan en el Consejo:

- | | | |
|----|----------------------------|--------------------------------------|
| a. | 1 de enero | Día de Año Nuevo |
| b. | 6 de enero | Día de Reyes |
| c. | Segundo lunes de enero | Día de Eugenio María de Hostos |
| d. | Tercer lunes de enero | Día de Martin Luther King |
| e. | Tercer lunes de febrero | Día de los Presidentes |
| f. | 22 de marzo | Día de la Abolición de la Esclavitud |
| g. | Movible | Viernes Santo |
| h. | Tercer lunes de abril | Día de José de Diego |
| i. | Ultimo lunes de mayo | Día de la Recordación (Memorial Day) |
| j. | 4 de julio | Día de la Independencia de EU |
| k. | Tercer lunes de julio | Día de Luis Muñoz Rivera |
| l. | 25 de julio | Día de la Constitución del ELA |
| m. | 27 de julio | Día de José Celso Barbosa |
| n. | Primer lunes de septiembre | Día del Trabajo |
| o. | 12 de octubre | Día de la Raza |
| p. | Noviembre (movible) | cada 4 años, Elecciones Generales |

- | | | |
|----|----------------------------|---------------------------------------|
| q. | 11 de noviembre | Día del Veterano |
| r. | 19 de noviembre | Día del Descubrimiento de Puerto Rico |
| s. | Cuarto jueves de noviembre | Día de Acción de Gracias |
| t. | 24 de diciembre | Noche Buena (solamente la tarde) |
| u. | 25 de diciembre | Día de Navidad |

Sección 2: Cada empleado (a) podrá disfrutar libre con paga, la fecha de celebración de su cumpleaños. De dicho día ser sábado, domingo o día feriado, se le concederá libre el día laborable más cercano a la fecha de su cumpleaños.

En caso de que el día de la celebración de cumpleaños sea sábado, se le concederá libre al empleado(a) el día viernes. De ser domingo, se le concederá libre el lunes siguiente. En caso de día feriado, se le concederá el día laborable siguiente a la fecha de su cumpleaños.

Sección 3: Además, todos(as) los empleados(as) cubiertos por este Convenio podrán disfrutar libre con paga sencilla, cualquier otro día o parte de día declarado como feriado (libre) o cedido por cualquier otra razón, por el Administrador de la ADL, el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o por el Presidente de los Estados Unidos y que aplique a Puerto Rico.

Sección 4: En caso de que un(a) empleado (a) sea requerido (a) para trabajar durante los días o tiempo libre, según dispuestos en los inicios que anteceden, el empleado (a) tendrá derecho a compensación extraordinaria (tiempo extra), por las horas trabajadas durante dicho período.

Sección 5: Para propósitos de este Convenio Colectivo, todo día feriado, cubrirá las 24 horas del día natural, a partir de la medianoche del día de que se trata.

Sección 6: En caso de el (la) empleado (a) encontrarse en disfrute de licencia por vacaciones regulares o por enfermedad, le será reconocido (esto es, no le será descontado de su balance de licencia regular o por enfermedad) cualquier día laborable o parte del mismo declarado libre por ley, por el Administrador de la ADL, el Gobernador o por el Presidente de los Estados Unidos, que tenga lugar durante el tiempo en que disfrute de la licencia de que se trate.

ARTÍCULO XV VACACIONES CON PAGA

Sección 1: La licencia de vacaciones tiene como propósito, relevar al empleado (a) temporalmente de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso y distracción, en beneficio de su salud.

Sección 2: Los (las) empleados (as) tendrán derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos días y medio (2 ½) por cada mes de servicio hasta un total de (30) días laborables al año. Al computar el disfrute de las mismas, se excluirá los sábados, domingos, días de fiestas legales y aquellos que mediante proclama sean declarados festivos.

La ADL pagará el exceso de los (60) días dentro de los primeros (30) días del año siguiente, luego de finalizado el año natural en que se acumuló dicho exceso, el cual no haya podido ser disfrutado por los (las) empleados (as) por razones atribuibles al servicio.

Sección 3: Los (Las) empleados (as) disfrutarán de sus vacaciones anuales de acuerdo con un programa anual de vacaciones que preparará la ADL en consulta con cada supervisor (a) y empleado (a) unionado (a) tomando como base las necesidades del servicio, la no interrupción al mismo y la preferencias del (de la) empleado (a). Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones acumuladas por un período de treinta (30) días laborables durante cada año natural de los cuales no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos.

Sección 4: Cuando se conceda una licencia por vacaciones a un (a) empleado (a) a petición de éste, se autorizará el pago adelantado de los sueldos de la quincena correspondiente al período de vacaciones, siempre que lo solicite (15) días antes de comenzar las vacaciones, haciéndose dicho pago en su totalidad en la primera fecha de pago luego de comenzada la licencia.

Sección 5: En caso de que un (a) empleado(a) cese o se retire de la agencia por cualquier causa, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones acumuladas le será pagada como parte de la liquidación final de sus sueldos. En caso de fallecimiento de un (a) empleado (a), sus herederos, según conste en la Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por el Tribunal o documentación correspondiente, tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas y

cualesquiera otros haberes a que tenga derecho conforme a la ley y reglamentación aplicable.

Sección 6: Si un (a) empleado (a) se enferma mientras disfruta de vacaciones, tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso, el (la) empleado (a) debe notificar a su supervisor (a) para que se descuenten los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto (5) día laborable después de su regreso al trabajo. El (la) supervisor (a) hará arreglos para que el (la) empleado (a) llene la solicitud correspondiente, la cual deberá estar acompañada de un certificado médico, cuando los días a cargarse a licencia por enfermedad sean en exceso de tres (3) días.

Sección 7: La ADL rendirá a cada empleado (a) un informe sobre las vacaciones y licencia por enfermedad acumuladas cada tres (3) meses. Dicho informe se hará no más tarde del vigésimo día laborable de haberse cumplido dichos tres (3) meses. El propósito de este informe es informativo y en caso de cualquier error podrá ser corregido a solicitud de cualquiera de las partes.

Sección 8: En caso de que un (a) empleado (a) necesite realizar una gestión personal, privada y/o de emergencia, dicha ausencia se podrá cargar a vacaciones regulares acumuladas, luego de haberse cumplido con el procedimiento establecido en la ADL para estos fines.

Sección 9: Las vacaciones se pagarán a base del último salario que estuviera devengando el (la) empleado (a) a la fecha en que comienza a disfrutar de la misma.

Sección 10: En caso de que uno de los (as) empleados (as) regulares cubiertos por este Convenio Colectivo sea reclutado (a) por otra agencia o instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico mediante traslado o ascenso, el Consejo transferirá las vacaciones acumuladas a la agencia o instrumentalidad a la que pase a trabajar, siempre y cuando la legislación vigente y/o reglamentación de dicha agencia o instrumentalidad así lo permita.

Sección 11: Todo (a) empleado (a) tiene derecho a acumular licencia por vacaciones anuales mientras disfrute de cualquier licencia con sueldo siempre que se reintegre al servicio. En caso de muerte del (de la) empleado (a), sus herederos tendrán derecho a

recibir el importe de las vacaciones acumuladas por el (la) empleado (a), conforme a derecho.

Sección 12: En casos en que ocurran circunstancias especiales, la ADL podrá anticipar la licencia para vacaciones a cualquier empleado(a) regular que haya trabajado más de un (1) año en la ADL ininterrumpidamente. Esta licencia anticipada no excederá de quince (15) días laborables y el empleado (a) deberá saldarla durante el período de un (1) año de la fecha de su reingreso al servicio. El (la) empleado(a) acreditará los dos y medios días (2½) acumulados por mes a su deuda, y en caso de ausentarse esto no excederá de quince días (15) laborables. Todo (a) empleado(a) a quien se le hubieran anticipado vacaciones y se separe del servicio antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado (a) a rembolsar a la ADL cualquier suma de dinero que quedare al descubierto por concepto de tal licencia anticipada.

Sección 13: En caso de que al consejo le sea imprescindible requerir los servicios de un(a) empleado(a) que se encuentre disfrutando de vacaciones antes de terminar las mismas, el tiempo de vacaciones trabajadas se le acumulara como tiempo compensatorio a razón de tiempo y medio, según dispuesto en la sección 6 de Artículo XVII (Jornada de Trabajo) en este Convenio Colectivo.


Sección 14: A partir de la firma de este Convenio Colectivo, la ADL facilitará a la CUTE copia del programa anual de vacaciones correspondiente a los empleados(as) sindicados(as).

ARTÍCULO XVI LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Todo (a) empleado (a) regular cubierto por este Convenio Colectivo tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) por cada mes de trabajo.

Sección 2: Los (Las) empleados (as) tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad, cuando por razón de enfermedad se les imposibilite asistir al trabajo, cuando por razón de enfermedad contagiosa se requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud y la de otras personas, para el cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos (as), por enfermedad y/o gestiones de personas de edad

avanzada o impedidas de su núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o personas que viven bajo su mismo techo o personas sobre las que tenga custodia o tutela legal. Estas gestiones deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad.



Sección 3: Se podrá utilizar también esta licencia para primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o agencia o departamento federal, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El (la) empleado(a) presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

Sección 4: En los casos de que el (la) empleado (a) tenga que ausentarse de su lugar de trabajo para acudir a un tratamiento médico, dental u optómetra, deberá solicitar permiso con anticipación a su supervisor(a) y al regresar entregará evidencia a este de su comparecencia ante dicho facultativo.

Sección 5: En caso de ausencia por más de tres (3) días consecutivos, el (la) empleado(a) deberá presentar un certificado médico al Patrono, a mas tardar el día que regrese al trabajo, acreditativo de que estaba enfermo, de la enfermedad de sus hijos o de las personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, de las que viven bajo su mismo techo o de las que tenga tutela o custodia legal. Dicho certificado debe ser en original y contener el nombre y número de licencia del médico. No obstante, cuando se trate de empleados(as) con ausencias frecuentes por enfermedades que no han podido ser justificadas, el supervisor inmediato podrá requerir certificación médica por un período de más de dos (2) días consecutivos por razón de enfermedad.

Sección 6: En aquellos casos de licencia por enfermedad contagiosa o mental y en cualquier otro caso similar, el Patrono podrá exigir al (a la) empleado, con notificación simultanea a la Unión a través del delegado(a) correspondiente, (a) un certificado médico que acredite que el (la) empleado (a) está totalmente restablecido (a) de dicho mal y que su presencia no constituye riesgo a la salud o seguridad de sus compañeros de trabajo.

Sección 7: En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad los (las) empleados (as) podrán hacer uso de la licencia de vacaciones que tuviesen acumulada, previa autorización del Patrono. Si el empleado agotase

ambas licencias y continuare enfermo, podrá solicitarle por escrito al Patrono, una licencia sin paga hasta un máximo de un año consecutivo.

Sección 8: En los casos de enfermedad, se podrá anticipar hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables a cualquier empleado regular que no tenga licencia por enfermedad acumulada y que hubiere prestado servicios por un período no menor de un año, cuando exista certeza razonable de que este se reintegrará al servicio. Dicha solicitud deberá radicarse por lo menos cinco (5) días laborables antes del disfrute de la misma, excepto en aquellos casos en que se imposibilite cumplir con este término. El Patrono contestará la misma dentro de los cinco (5) días laborables de haber sido radicada.

Sección 9: Cualquier empleado a quien se le hubiere anticipado licencia por enfermedad y se separe voluntaria o involuntariamente del servicio antes de haber prestado servicios por el tiempo requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a rembolsar al Patrono, la suma de dinero que quedare al descubierto de lo que le haya sido pagado por concepto de dicha licencia.

Sección 10: En caso de que algún (a) empleado(a) cese o se retire de la ADL por cualquier causa, excepto en casos de despido como medida disciplinaria, la ADL pagará el 100% de la licencia por enfermedad que tenga acumulada a la fecha de cesar oficialmente como empleado(a) público.

Sección 11: La ADL liquidará el exceso de noventa (90) días del balance de licencia por enfermedad acumulada al 31 de diciembre de cada año natural. El patrono será responsable de efectuar los trámites necesarios para que el pago de dicho exceso se realice antes del 31 de enero del año natural próximo al año en que se produjo dicho exceso.

ARTÍCULO XVII JORNADA DE TRABAJO

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

La semana de trabajo comprenderá cualquier período de siete (7) días consecutivos que se contarán a partir de la hora y día en que comienza el trabajo.

Sección 2: La jornada regular de trabajo diaria será de siete y media (7 ½) horas. La jornada semanal será de treinta y siete y media (37 ½) horas, durante cinco (5) días consecutivos de lunes a viernes, excepto en aquellos casos en que un (a) empleado (a) se ausente dentro de dicha jornada y no se autorice cargar dichas ausencias a vacaciones o licencia por enfermedad acumulada.

A partir de la firma de este Convenio Colectivo, los días feriados, y aquellos que mediante proclama sean declarados festivos, se contarán como si el empleado los hubiera trabajado a los efectos de horas extra, tanto en la jornada diaria como en la semanal.

Sección 3: El horario de trabajo de los (as) empleados (as) de la Unidad Apropriadada será el actualmente existente y, únicamente, podrá ser cambiado cuando exista causa justificada, en cuyo caso debe ser notificado por escrito a la CUTE con al menos tres (3) días de anticipación. No obstante, dicho término podrá ser obviado en circunstancias extraordinarias tales como: ausencias, renunciaciones, muertes, suspensiones sumarias, casos de desastres naturales, cierres y/o avisos de cierre de empresas.

Sección 4: La ADL no podrá divulgar o implantar ningún reglamento de asistencia donde se dispongan medidas disciplinarias sin antes haberlo notificado a la CUTE. Previo a dicha divulgación e implantación, el Patrono se reunirá a discutir dicho reglamento con la Unión a los fines de darle a conocer el alcance del mismo.

Sección 5: Se entenderá por horas extra aquellas horas que el (la) empleado (a) trabaje en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- A. El exceso de siete y media (7 ½) horas diarias
- B. El exceso de treinta y siete y media (37 ½) horas a la semana
- C. En días feriados
- D. En días libres
- E. Durante el período para tomar alimentos

Sección 6: Tipo de Paga por Horas Extra

Se concederá licencia compensatoria por el trabajo realizado en exceso de la jornada regular, diaria o semanal, y por los servicios prestados en día de descanso, en días de vacaciones o en los días de fiestas legales y aquellos que mediante proclama sean declarados festivos a razón de tiempo y medio por cada hora trabajada en exceso de su jornada regular diaria o semanal, siempre y cuando medie autorización del (de la) supervisor (a).

El tiempo adicional trabajado en exceso de las 240 horas de tiempo compensatorio, se pagará dentro del período de pago en que se realizó el trabajo extra o dentro del próximo período.

Sección 7: Período para Tomar Alimentos

Todo (a) trabajador (a) tiene derecho, independientemente del turno de trabajo, a disfrutar de una (1) hora para tomar alimentos el cual comenzará no antes de concluida la tercera hora consecutiva de trabajo, ni después de terminada la quinta hora consecutiva de trabajo. Cuando su supervisor(a) inmediato requiera que un (a) empleado(a) sindicado(a) preste servicios durante la hora de tomar alimentos o parte de ella, por razón de una situación de necesidad urgente, se concederá licencia compensatoria a razón de tiempo y medio por concepto de haber trabajado en la hora de almuerzo. El (la) empleado(a) disfrutará de ese tiempo compensatorio el mismo día que redujo su hora de tomar alimentos.

El período de tomar alimentos podrá ser reducido a media (1/2) hora previo acuerdo entre las partes. Para lograr este acuerdo, el (la) empleado (a) deberá someter su solicitud a la Oficina de Recursos Humanos de la ADL con copia a la Unión.

Todo (a) empleado (a) que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas después del disfrute del primer período de alimentos, tendrá derecho a un segundo período para tomar alimentos, excepto cuando sólo trabaje hasta dos (2) horas después de su jornada regular del día.

Sección 8: Jornada Continua

Todo (a) trabajador (a) que por necesidades del servicio se le requiera una jornada continua de trabajo de siete y media (7 ½) horas se le pagará la hora de tomar alimentos como se provee anteriormente en este Artículo.

Sección 9: Período de Descanso

Los (as) empleados (as) tendrán derecho a disfrutar de un descanso de quince (15) minutos por la mañana y quince (15) minutos por la tarde. Dichos descansos se disfrutarán entre la segunda y tercera hora y entre la quinta y sexta hora de la jornada de trabajo, o en cualquier otro momento según sea coordinado con el (la) supervisor (a) correspondiente.

Sección 10: Tiempo de Espera

Cuando un (a) trabajador (a) cubierto por este Convenio Colectivo se le asigne comenzar su trabajo a determinada hora fuera de su jornada semanal de trabajo y la ADL posponga o suspenda dicho trabajo, sin notificarlo previamente por lo menos con doce (12) horas de anticipación, se compensará a dicho(a) trabajador(a) todo el tiempo desde la hora que se asignó originalmente hasta un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo, según lo dispuesto en este Convenio Colectivo, en cuanto a tiempo extra se refiere.

El Patrono podrá retener al (a la) empleado (a) durante el tiempo que se está compensando, ya sea en espera para reanudar sus labores o en el desempeño de otro trabajo dentro de su clasificación.

Sección 11: Ausencia por Desastres Naturales

En casos de desastres naturales, tales como derrumbes, huracanes, inundaciones, terremotos, incendios y otros desastres que impidan al (a la) empleado (a) asistir a su trabajo, éste podrá tener derecho a paga por el tiempo que dure la emergencia y la ausencia no se cargará a ninguna de sus licencias. Tales desastres naturales serán determinados por el Administrador de la ADL y/o las autoridades pertinentes.

ARTÍCULO XVIII REDUCCIÓN DE PERSONAL

Sección 1: En el caso de una fusión, traspaso, privatización de los servicios que ofrece la ADL, o una reducción de fondos que pudiera conllevar cesantías de empleados(as) incluidos en la composición de la Unidad Apropriada, la ADL notificará a la CUTE con no menos de noventa (90) días de anticipación a tal evento, siempre y cuando la ADL advenga en conocimiento de tal situación con antelación a dicho término. Además, la ADL informará a cualquier nuevo ente patronal sobre la existencia de este Convenio Colectivo.

Sección 2: En la eventualidad que por razón de una fusión, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o traslado de personal, se desplacen empleados (as) incluidos en la composición de la Unidad Apropriada, la ADL discutirá con la CUTE el efecto que esto tenga sobre los empleados sindicados.

Sección 3: Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo la ADL adquiriese cualquier facilidad o servicio que actualmente no estuviese siendo administrado por el mismo y fuera integrado a programas que éste administra, los puestos de nueva creación, así como cualquier puesto vacante que se determine cubrir en dicha nueva facilidad o servicio que correspondan a la composición de la Unidad Apropriada, serán cubiertos de acuerdo con las disposiciones de este Convenio Colectivo.

Sección 4: Antes de decretar cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, la ADL agotará todos los recursos a su alcance para evitar cesantías con acciones, tales como: reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en divisiones, oficinas o programas en que haya necesidad de personal, hasta tanto cese la crisis presupuestaria.

Para determinar el orden de prelación en que se decretarán las cesantías, la ADL tomará en consideración los factores de productividad, hábitos y actitudes, según reflejados en el Sistema de Evaluación del Desempeño, que exista en el expediente de personal de cada empleado y la antigüedad. Cuando no exista documentación válida para determinar el desempeño de las funciones, el factor determinante será la antigüedad. En casos de igual antigüedad, la ADL y la CUTE se reunirán para determinar el mecanismo a utilizarse.

El orden de cesantías se establecerá a base de la clasificación afectada por el Plan de Cesantías y el status de los (as) empleados(as). En cada clasificación se observará el siguiente orden:

- a. Personal irregular
- b. Personal reclutado para realizar funciones de duración fija
- c. Empleados (as) probatorios, excepto probatorios en ascenso
- d. Empleados (as) regulares

La ADL notificará a la CUTE con treinta (30) días de antelación a la fecha en que el (la) empleado(a) habrá de quedar cesante. Dentro del término de dichos treinta (30) días, la ADL estará en disposición de discutir los pormenores de la reducción de personal con la CUTE. Al cabo de dicho término de treinta (30) días, se procederá con la reducción del personal que ha de ser afectado. El remplazo se realizará en el orden inverso de la cesantía.

Sección 5: La ADL podrá reubicar a los(as) empleados(as) incluidos en la composición de la Unidad Apropriada que sean afectados por un Plan de Cesantías, en puestos de igual o similar clasificación o en puestos con funciones de nivel inferior.

Sección 6: Cuando la reubicación sea a un puesto de igual o similar clasificación, los empleados mantendrán su sueldo, status y antigüedad.

Todo(a) empleado(a) sindicado(a) que se haya visto afectado por reducción de personal tendrá prioridad para ser nombrado(a) en plazas vacantes para las que cualifique por sobre cualquier otro(a) candidato(a) elegible que pudiera haber disponible, siempre y cuando reúnan los requisitos mínimos y estén disponibles para desempeñar las funciones del puesto y en armonía con el principio de Merito según dispuesto en la ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada.

El derecho de preferencia que se le concede a los (as) ex empleados (as) cesanteados (as) de acuerdo con las secciones precedentes, se extinguirá por una de las razones siguientes:

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

Sección 7: En caso de que un(a) empleado(a) sindicado(a) hubiese sido descendido, y surgiese, posteriormente, la oportunidad de cubrir un puesto igual al que ocupaba, se le dará prioridad a dicho(a) empleado(a) para ocupar dicho puesto, y se le otorgará el salario básico correspondiente a la plaza que va a ocupar, o se mantendrá con el salario que devengaba en el puesto inferior, lo que resulte mayor.

Sección 8: Cuando la reubicación sea en un puesto de clasificación inferior, lo que constituiría un descenso, los(as) empleados(as) deberán exponer, por escrito, su conformidad con el mismo y deberán reunir los requisitos mínimos de la clase. En estos casos, el sueldo que los (as) empleados(as) estuvieran devengando al momento de ser descendidos no se verá afectado y mantendrán su status y antigüedad.



ARTÍCULO XIX SUBCONTRATACIONES

Sección 1: El Patrono está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio que es realizado por el personal de la Unidad Apropriada, será subcontratado, transferido, arrendado, asignado o encomendado a ninguna otra persona o empleado(a) no unionado(a), excepto lo establecido en la Sección 5 del Artículo IV (Unidad Apropriada) de este Convenio Colectivo.

Sección 2: La ADL no podrá subcontratar trabajo nuevo o adicional que surja si dicha subcontratación afecta en forma alguna la Unidad Apropriada, excepto:

- a. Cuando surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera facilidades o equipos especializados que no se justifica que el Patrono adquiera.
- b. Cuando surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera la intervención de personal especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada.
- c. Por necesidades del servicio, previamente discutidas y acordadas con la CUTE.

Sección 3: Cuando se usan los términos subcontratación y subcontrato en este Artículo, se considerará que incluye, sin que se entienda como una limitación, cualquier

contrato formal, orden de servicio, acuerdo verbal o cualquier otra modalidad, formal e informal, de subcontratación.

Sección 4: De la CUTE entender que el Patrono violó este Artículo, podrá radicar una querrela en la segunda etapa del Procedimiento de Querellas dispuesto por este Convenio Colectivo.

Sección 5: De resolverse la querrela al nivel de arbitraje, el remedio a imponerse mediante resolución o laudo final y firme, será aquel dispuesto por el Árbitro.

Sección 6: De surgir alguna controversia al amparo de este Artículo, el Patrono proveerá a la CUTE copia del contrato que evidencie los trabajos subcontratados y el monto de la cantidad a ser pagada por los mismos.



ARTÍCULO XX ANTIGÜEDAD

Sección 1: La ADL y la CUTE reconocen el principio de antigüedad según se define en este artículo.

Sección 2: Para la toma de acciones de personal que conlleven ascensos, traslados, reclasificaciones, o cualquier cambio en las funciones y retribución de un empleado(a) sindicado(a), durante la vigencia de este Convenio Colectivo la antigüedad se definirá como el tiempo que un (a) empleado (a) incluido en la Unidad Apropriada haya prestado servicios a la ADL.


Sección 3: Para la toma de acciones de personal que conlleven reducción de personal, cesantías, o reubicación de los miembros de la Unidad Apropriada, durante la vigencia de este Convenio Colectivo la antigüedad se definirá como el tiempo que un (a) empleado (a) incluido en la Unidad Apropriada haya prestado servicios al sector público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 4: En todo caso, se tomará en consideración los requisitos del puesto y las calificaciones de los solicitantes o empleados(as) sindicados(as) afectados (as). En igualdad de condiciones, la antigüedad será un factor determinante.

Sección 5: La antigüedad no se afectará ni será interrumpida en manera alguna cuando el (la) empleado (a) esté en licencia autorizada con sueldo. La antigüedad tampoco se afectará cuando el (la) empleado (a) esté disfrutando de una licencia sin sueldo, por un período no mayor de un (1) año, autorizada por la ADL a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo y a tenor con la Sección 3 del Artículo XXV (Licencias Especiales sin Sueldo) del mismo.

Sección 6: Anualmente, la ADL preparará, revisará y publicará las listas de antigüedad por clasificación. La ADL suministrará copia de las mismas a la CUTE y mantendrá informada a la Unión de cualquier cambio que afecte las listas.

Sección 7: Los derechos de antigüedad cesarán por una de las siguientes razones:

- 
- a. Renuncia,
 - b. Destitución o cesantía por justa causa,
 - c. Abandono de servicio probado,
 - d. Cuando el (la) empleado(a) estuviese disfrutando de una licencia sin sueldo con anterioridad a la firma de este Convenio Colectivo,
 - e. Cuando se expire el primer (1) año de una licencia sin sueldo autorizada por la ADL a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo y a tenor con la Sección 3 del Artículo XXV (Licencias Especiales sin Sueldo) del mismo, y la ADL autorice extender dicha licencia a solicitud del (la) empleado (a) y la CUTE.
 - f. Durante el tiempo en que un(a) empleado(a) haya sido suspendido (a) por justa causa como resultado de la aplicación de una acción disciplinaria.

Sección 8: El (La) Presidente (a) del Sindicato de empleados (as) de la ADL y los delegados que participan del procedimiento para atender y resolver querellas gozarán de súper antigüedad a los efectos de suspensión y reemplazo.

ARTÍCULO XXI SALARIOS

Este artículo será abierto a negociación a partir del 1^{ro} de marzo de 2013, junto a los artículos de Plan Médico; Gastos de Transportación, Millaje y Dietas; Bono de Navidad; Cuido de Niños; Bono por Ratificación de Convenio; Días Feriados; Bono por Jubilación; Bono de Verano; Reclasificaciones y Ascenso. Esto según acordado en

estipulación firmada entre las partes el 19 de junio de 2012 y que se incluye en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XXII PLAN MÉDICO Y SINOT


Este artículo será abierto a negociación a partir del 1^{ro} de marzo de 2013, junto a los artículos de Salarios; Gastos de Transportación, Millaje y Dietas; Bono de Navidad; Cuido de Niños; Bono por Ratificación de Convenio; Días Feriados; Bono por Jubilación; Bono de Verano; Reclasificaciones y Ascenso. Esto según acordado en estipulación firmada entre las partes el 19 de junio de 2012 y que se incluye en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XXIII RECLASIFICACIÓN

Este artículo será abierto a negociación a partir del 1^{ro} de marzo de 2013, junto a los artículos de Salarios, Plan Médico; Gastos de Transportación, Millaje y Dietas; Bono de Navidad; Cuido de Niños; Bono por Ratificación de Convenio; Días Feriados; Bono por Jubilación; Bono de Verano; y Ascenso. Esto según acordado en estipulación firmada entre las partes el 19 de junio de 2012 y que se incluye en el presente Convenio Colectivo.

Sección 1: Cuando los deberes, funciones y responsabilidades de un puesto evolucionen de tal modo que el (la) empleado (a) o la Unión entiendan que procede la reclasificación de un puesto, el incumbente del puesto, o la CUTE, podrá solicitar la reclasificación del mismo, conforme al siguiente procedimiento:

- a. El (la) empleado(a) o la CUTE deberá radicar una solicitud de reclasificación, por escrito, ante su supervisor(a) inmediato(a) o el (la) Director(a) de su área de trabajo, en original y copia firmada por el (la) empleado(a). Mediante dicho escrito, el (la) empleado(a) detallará las tareas que está realizando que, a su entender, justifican la reclasificación solicitada. El (la) empleado(a) radicará copia de la solicitud de reclasificación, simultáneamente, ante la Oficina de Recursos Humanos de la ADL y retendrá el recibo de la misma.

- 
- b. El (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos, luego de haber recibido la solicitud de reclasificación, tendrá cuarenta y cinco (45) días para conducir la investigación pertinente y determinar si la solicitud procede.
 - c. De proceder la solicitud, la misma se hará efectiva a los 30 días posterior a la fecha en que el empleado o la CUTE radicó la petición en la Oficina de Recursos Humanos de la ADL.
 - d. La ADL podrá reclasificar el puesto según solicitado siempre que los factores que dan base a la clasificación del (la) empleado(a) hayan cambiado permanentemente.

Sección 2: En los casos en que la ADL cambie la clasificación de un (a) empleado (a) cuyo puesto esté incluido en la composición de la Unidad Apropriada por otra clasificación en una escala retributiva superior, que también esté incluida en la Unidad Apropriada, el salario mensual del (de la) empleado(a) en el puesto reclasificado corresponderá al salario básico del puesto reclasificado según la escala de retribución aplicable a la nueva clasificación o se le concederá un aumento salarial mensual de ciento ochenta dólares (\$180.00), lo que sea mayor.

Sección 3: En caso de que el (la) empleado(a) no esté de acuerdo con la decisión tomada por la ADL, la Unión podrá radicar una querrela según el Procedimiento para Querellas establecido en el presente Convenio Colectivo. Dicha querrela se presentará, directamente, ante el Comité de Ajuste en la Segunda Etapa del mencionado procedimiento.

ARTÍCULO XXIV LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1: La licencia por maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente, comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad a lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

Sección 2: Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. La empleada podrá disfrutar, consecutivamente, de cuatro (4) semanas

adicionales para la atención y el cuidado del menor para un total de ocho (8) semanas de licencia post-partum.

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

Sección 4: La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum a que tiene derecho o hasta once (11) semanas al incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor. En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento.


Sección 5: Durante el período de la licencia por maternidad, la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

Sección 6: De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-partum por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal, es decir, hasta un total de doce (12) semanas al incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

Sección 7: Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la empleada haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso post-partum a partir de la fecha del alumbramiento y las (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

Sección 8: En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia por maternidad a partir de la fecha del parto

prematureo y las (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor para un total de doce (12) semanas.



Sección 9: En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso post-partum y las (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor, el Patrono le concederá licencia por enfermedad. En estos casos, se requerirá una certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo estimado que durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En caso de que la empleada no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende su médico.

Sección 10: La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que disfruta la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba el menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

Sección 11: La empleada embarazada o que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación al Patrono sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Sección 12: El Patrono podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia por maternidad no disfrutada.

ARTÍCULO XXV LICENCIA PARA LA LACTANCIA

Sección 1: El Patrono concederá tiempo a las madres lactantes cubiertas por este Convenio Colectivo para que, después de disfrutar de su licencia de maternidad, tengan la oportunidad de extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo, durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos períodos de treinta (30) minutos cada uno.

Sección 2: El período de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones.

Sección 3: Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar al Patrono una certificación médica durante los períodos correspondientes al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días de cada período.

Sección 4: El Consejo habilitará un área que cumpla con los requisitos de higiene, comodidad y privacidad que propicie la lactancia o la extracción de la leche materna.


ARTÍCULO XXVI PATERNIDAD

Sección 1: El Patrono concederá una licencia de siete (7) días laborables con sueldo, a partir del nacimiento de un(a) hijo(a), por concepto de paternidad, a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio.

Sección 2: Para ser acreedor a esta licencia, el empleado sindicado certificará que está legalmente casado o que convive con la madre de su hijo(a). Asimismo, el unionado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica con la madre del (de la) hijo(a) por cuyo nacimiento se solicita la licencia. Tal certificación, la cual forma parte del presente Convenio Colectivo, contendrá la firma de la madre del menor recién nacido.

Sección 3: Tan pronto el unionado se reintegre a sus labores, éste deberá someter copia del certificado de nacimiento expedido por el Departamento de Salud.

Sección 4: Durante el período en que se disfrute de la licencia por paternidad, el unionado devengará la totalidad de su sueldo. La licencia por paternidad no se concederá a unionados que estén en disfrute de Licencia sin sueldo.



Sección 5: Esta licencia será extensiva a los unionados que adopten a un menor de edad preescolar, entendiéndose un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América. En estos casos, la licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, el unionado deberá someter a el (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos de la ADL evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el(los) organismo(s) competente(s).

Sección 6: La solicitud de esta licencia se presentará a través del formulario que se aneja a este artículo y, por consiguiente, se hace formar parte de este Convenio Colectivo, el cual será presentado por el unionado a el (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos al momento de solicitarse esta licencia.

ARTÍCULO XXVII LICENCIAS ESPECIALES SIN SUELDO

Sección 1: Cuando un miembro de la Unidad Apropriada necesite una licencia sin sueldo, someterá una petición a la CUTE. La Unión elevará dicha petición a la ADL y ésta considerará la misma a base de los méritos del caso y sus necesidades. La solicitud deberá incluir el propósito de la licencia. Esta licencia deberá ser por un período no mayor de un (1) año; disponiéndose que a la expiración de ese período, la ADL podrá conceder hasta dos (2) años adicionales de licencia sin paga. Tanto la solicitud original, así como la solicitud de extensión, deberán acompañarse de documentación actualizada a la fecha de dichas peticiones que apoye la justificación para las mismas y permita a la ADL realizar el análisis correspondiente.

Sección 2: Todo(a) empleado(a) a quien se le autorice licencia sin sueldo, una vez se reintegre a su trabajo, vendrá obligado(a) a pagar a la Unión las cuotas dejadas de satisfacer durante el período de dicha licencia, en plazos mensuales hasta la liquidación de dicha deuda.

Sección 3: La licencia especial sin sueldo se concederá a base de los méritos para propósitos como los siguientes:

- a. Para fines educativos, como la ampliación de su preparación académica, profesional o técnica.
- b. Para recibir adiestramiento y adquirir experiencia provechosa al servicio o para el desarrollo de conocimientos y prácticas relacionadas con el trabajo que el empleado ejecuta.
- c. Por razones personales, como el mejoramiento de la salud del empleado.
- d. Para asuntos sindicales.
- e. Por enfermedad prolongada o por haber sufrido una lesión no ocupacional que le impida asistir al trabajo.

Sección 4: Licencia especial por enfermedad en la familia ("Family Medical Leave Act")

Cuando un (a) empleado (a) unionado (a) solicite una licencia especial sin sueldo para atender la enfermedad del cónyuge, hijo (a), padre o madre, se le concederá la misma hasta doce (12) semanas anuales a tenor con el "Family Medical Leave Act". De continuar la enfermedad del familiar antes mencionado, el (la) empleado(a) podrá solicitar con anticipación una licencia especial sin sueldo que no excederá de doce (12) semanas adicionales. Para tener derecho a esta licencia, el (la) empleado(a) unionado(a) deberá haber trabajado en la ADL por lo menos seis (6) meses inmediatamente antes de su solicitud.

Sección 5: Mientras se encuentre en uso de esta licencia, el (la) empleado(a) retendrá su estatus como tal, pero no tendrá derecho a disfrutar de ninguno de los beneficios que se proveen en este Convenio Colectivo, salvo que otra cosa se disponga por las leyes aplicables a la ADL, o por acuerdo de las partes o por el propio Convenio Colectivo.

Sección 6: Si al concluir la licencia concedida el (la) empleado(a) no se reporta a trabajar, ni justifica las razones por las cuales no podrá regresar dentro de quince (15) días de vencida la licencia, se entenderá que ha renunciado a su empleo.

Sección 7: Los(as) empleados(as) en disfrute de licencia sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán en sus puestos en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 8: Todo(a) empleado(a) en licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. En aquellos casos que como consecuencia de la licencia sin sueldo concedida, se haya reclutado un(a) empleado(a) temporero para ocupar el puesto del empleado en licencia sin sueldo o uno de menor clasificación, el (la) empleado(a) o la CUTE deberán notificar a la ADL con cinco (5) días de anticipación sobre su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

Sección 9: Cuando un(a) empleado(a) esté en disfrute de licencia sin sueldo por enfermedad prolongada al reintegrarse a su empleo deberá someter un certificado médico que indique su condición de salud. Si la Oficina de Recursos Humanos de la ADL determina que tal condición no le permite realizar el trabajo en la ADL, podrá enviarlo a un médico particular.



ARTÍCULO XXVIII LICENCIAS ESPECIALES

Sección 1: Licencia Militar


Sección 1.1: Se concederá licencia militar conforme a lo siguiente:

a) Adiestramiento de la Guardia Nacional - De conformidad con la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico, Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969, según enmendada, se concederá licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural a los(as) empleados(as) que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva de los Estados Unidos de América 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(as) o autorizados(as) en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá al(a) empleado(a) licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del (la) empleado(a) se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste tenga acumulada.

b) Llamadas a Servicio Militar Activo Estatal - Se concederá licencia militar con paga en los casos de empleados(as) que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados(as) por el Gobernador a Servicio Militar Activo Estatal en los siguientes

casos y según dispone el Código Militar de Puerto Rico (Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969, según enmendada):

1. cuando la seguridad pública lo requiera en casos tales como guerra, invasión, insurrección, rebelión, motín, desórdenes públicos o inminente peligro de los mismos;
2. en casos de desastres naturales tales como huracán, tormenta, inundación, terremoto, incendios y otras causas de fuerza mayor;
3. en apoyo a oficiales del orden público en funciones dirigidas al control del tráfico de narcóticos;
4. para recibir, despedir y proveer servicios de transportación y escoltar a dignatarios y para participar en paradas, marchas, revistas militares y ceremonias análogas;
5. cuando ésta constituya una alternativa viable para prestar servicios especializados en salud, equipo técnico de ingeniería o educación y por no estar los mismos igualmente disponibles de fuentes civiles, públicas o comerciales.



c) Servicio Militar Activo - Se le concederá licencia militar, sin paga, a empleados(as) 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 y hasta un máximo de cinco (5) años siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual ingresó. Si el (la) empleado(a) extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar los períodos de servicio señalados, se entenderá que renuncia a su puesto y la ADL procederá a dejar vacante el mismo.


El (la) empleado(a) no acumulará licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras disfruta de esta licencia militar.

d) Al solicitar una licencia militar, el (la) empleado(a) deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar expedida a su nombre en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la ADL.

a. La ADL repondrá al veterano en el mismo cargo que ocupaba o trabajo que desempeñaba al tiempo de ser llamado a las Fuerzas Armadas, si el veterano lo solicita formalmente dentro de los seis (6) meses siguientes a su licenciamiento y exista el mismo puesto o cargo en que se desempeñaba u otro de igual categoría según dispuesto por la Carta de Derechos del Veterano, según enmendada.

Sección 2: Licencia para fines judiciales

a. Citaciones Oficiales - Cualquier empleado(a) citado oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, tendrá derecho a disfrutar de licencia con paga por el tiempo que estuviere ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.



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

c. Además, se le concederá licencia con paga a un empleado(a):

1. cuando es citado para servir como testigo, en capacidad no oficial, en beneficio del Patrono o del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en cualquier acción en que el Patrono o el Gobierno sea parte y el empleado no tenga un interés personal en la acción correspondiente; y

2. cuando el empleado(a) comparece como demandado o querellado en su carácter oficial.

d. Cuando un empleado (a) fuese encontrado (a) no culpable de un caso por una infracción a la ley de Vehículos y Transito de Puerto Rico alegadamente incurrida mientras realizaba gestiones oficiales autorizadas del trabajo se le concederá licencia con paga por el tiempo laborable invertido en la dilucidación de su caso luego de presentar la determinación de no culpabilidad emitida por el

foro correspondiente en el ínterin, el tiempo utilizado por el empleado (a) se cargara a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada se le concederá licencia sin sueldo por el período utilizado para tales fines.

- e. Servicio de Jurado - Se le concederá licencia con paga, a todo empleado(a) que le sea requerido servir como jurado en cualquier tribunal de justicia, por el tiempo que deba realizar dichas funciones. El Patrono tendrá facultad para gestionar del tribunal correspondiente que el empleado sea excusado de prestar este servicio.
- f. En el caso en que el empleado(a), estando sirviendo como jurado, sea excusado por el tribunal por el período de uno o varios días, éste deberá reintegrarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales, tales como agotamiento o cansancio del empleado que se atribuya a su servicio como jurado, por razón de sesiones de larga duración o nocturnas en cuyo caso se le cargarán las ausencias correspondientes a licencia de vacaciones acumuladas por el empleado. En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumulada se le considerará como licencia sin sueldo.
- g. Rembolso de dietas y millaje por servicios rendidos como Jurado o Testigo - El empleado(a) que disfrute de licencia judicial o para comparecer como testigo según dispuesto en el inciso anterior, tendrá derecho al rembolso de dieta y millaje según dispuesto por la Ley para la Administración del Servicio de Jurado de Puerto Rico, Ley Núm. 281 de 27 de septiembre de 2003, y a tenor con lo establecido por el "Reglamento para fijar gastos de viaje, dietas y alojamiento para testigos en los casos civiles" de 17 de marzo de 2004, de la Oficina de Administración de Tribunales y el "Reglamento para fijar honorarios, gastos de viaje, dietas y alojamiento para jurados y testigos en casos criminales" de 1 de julio de 2004, de la Oficina de Administración de Tribunales. La prohibición para el pago de honorarios establecida por ambos reglamentos es de aplicación a los empleados de la ADL.

Sección 3: Permiso por funerales


Inciso 1: Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a disfrutar de un permiso por funeral de tres (3) días laborables con sueldo en caso de fallecimiento de cualquiera de sus padres, cónyuge, de hijos o hermanos. En caso de fallecimiento de uno de sus suegros, se concederá dos (2) días con paga. El empleado

deberá radicar una solicitud de licencia acompañada de cualquier documento que evidencie el fallecimiento de su familiar.

Inciso 2: Si el empleado tuviera que viajar fuera de la Isla de Puerto Rico, se le concederán dos (2) días laborables adicionales. El empleado deberá radicar una copia del certificado de defunción y/o prueba del viaje que realizará fuera del país.

Inciso 3: Los días libres del trabajador no serán considerados para el cómputo de esta licencia.

Sección 4: Licencia con paga para presentar a Puerto Rico en competencias deportivas dentro o fuera del país



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

Sección 4.2: El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados y/o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas correspondientes.


Sección 4.3: El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada tendrá derecho a una licencia deportiva especial hasta un máximo de treinta (30) días laborables anuales. Los días no utilizados serán acumulados hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días. El (la) empleado(a) cumplirá con los requisitos establecidos en la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada por la Ley Núm. 38 de 23 de julio de 1992 y la Ley Núm. 488 de 23 de septiembre de 2004.

Sección 4.4: Los(as) empleados(as) deportistas miembros de la Unidad Apropiaada podrán ausentarse de su empleo durante el período en que estuvieren participando en dichas competencias, hasta cuarenta y cinco (45) días laborables al año, de tenerlos

acumulados, sin que se descuenta de su sueldo. Cuando el (la) empleado(a) no cuente con los días de licencia deportiva acumulados, los días en exceso le serán descontados de su licencia de vacaciones.

Sección 4.5: Todo(a) empleado(a) deportista miembro de la Unidad Apropriada certificado(a) por el Comité Olímpico o por el Secretario de Recreación y Deportes para representar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico en las competencias indicadas, presentará a la ADL, con diez (10) días de anticipación, copia certificada del documento que le acredita para representar al país, el cual contendrá información sobre el tiempo en que habrá de estar participando en la referida competencia.

Sección 5: Licencia con paga para representar a Puerto Rico en Congresos Profesionales y Sindicales dentro o fuera del País




Sección 5.1: Esta Licencia será concedida luego de recibirse la solicitud escrita de la organización que auspicie la actividad. La licencia estará limitada a un(a) empleado(a) sindicado(a) por actividad que será seleccionado por la CUTE para cada actividad, hasta un máximo de dos (2) actividades anuales. Al otorgarse la Licencia, se considerara las necesidades de la ADL.

Sección 5.2: La licencia no excederá la duración de tres (3) días laborables por actividad y no conllevará el pago de gastos por alojamiento, dieta, millaje u otro relacionado con asistencia a la actividad.

Sección 6: Licencia por servicios voluntarios a los Cuerpos de la Defensa Civil en casos de desastres


Sección 6.1: Se concederá licencia con paga por el tiempo en que un empleado(a) preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias en casos de desastre, o por razones de adiestramientos cortos que se le han requerido oficialmente, cuando éstos son miembros de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias. Por casos de desastre se entenderá situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias. Para disfrutar de dicha licencia, el empleado deberá someter a la ADL lo siguiente:

- a. Evidencia oficial de pertenecer a la Cuerpos Voluntarios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias. Posterior a la prestación de los servicios voluntarios deberá someter certificación de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual prestó los mismos.
- b. En el caso en que el empleado(a) no pertenezca a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, pero por razón de la emergencia se integre con la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a la agencia certificación de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual sirvió.



Sección 7: Licencia para tomar exámenes y Entrevistas de empleo

Sección 7.1: Se concederá licencia con paga a cualquier empleado mientras asiste a tomar exámenes o a entrevistas de empleo en cualquier agencia gubernamental.



Sección 7.2: Para tener derecho a la referida licencia, el empleado deberá solicitar el tiempo con anticipación y deberá presentar evidencia oficial de las gestiones que se encontraba realizando y el tiempo utilizado.

Sección 8: Licencia para realizar gestiones de Seguro Social, Retiro y Asociación de Empleados del ELA, CRIM, ASUME y para obtener o renovar licencias profesionales para retener el puesto en el Consejo


La ADL concederá dos (2) horas anuales, no acumulables, con paga cuando un empleado de la Unidad Apropiada tenga que realizar gestiones de ingreso, reclamaciones, y/o exámenes médicos en la Administración de Seguro Social, Administración de Sistemas de Retiro, Asociación de Empleados del ELA y la Administración para el Sustento de Menores.

El empleado deberá notificar la gestión a realizarse con anticipación y presentar evidencia a la ADL que acredite que utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones antes mencionadas.


Sección 9: Licencias con sueldo para Asuntos Municipales

Cuando un miembro de la Unidad Apropriada sea elegido para ocupar un cargo en la Legislatura Municipal, para el cual no se disponga remuneración económica, la ADL le concederá el tiempo necesario para el desempeño de su cargo sin descontarle de su salario.

Esta licencia no podrá exceder de cinco (5) días laborables anuales, no acumulables. El legislador Municipal tendrá la responsabilidad de presentar a la Oficina de Recursos Humanos de la ADL, la citación por escrito a la Sección, reunión, vista, etc. para la concesión de esta licencia.



Sección 10: Licencia con paga para participar como miembro de una Junta Examinadora o una Junta de Gobierno de algunas de las Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico



Esta licencia se otorgará a cualquier empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropriada que sea nombrado(a) por el Gobernador de Puerto Rico para servir como miembro de alguna de las Juntas antes señaladas y, como tal, preste algún servicio a las mismas durante horas laborables sin recibir remuneración por tal servicio.

Sección 11: Programa de Ayuda al Empleado

Sección 11.1: Los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropriada tienen derecho a acogerse al Programa de Ayuda al Empleado (PAE) existente en la ADL.

Sección 11.2: El PAE es un programa que provee ayuda profesional en el manejo de problemas personales que afectan la capacidad para funcionar adecuadamente en el trabajo, en el hogar o en la sociedad. Este Programa existe para los beneficios de aquellos empleados que debido a problemas de alcoholismo, drogadicción y otras condiciones de carácter físico, emocional, o situación familiar, o de otro tipo, pueda afectar la labor del empleado, mermando su rendimiento o provocando deterioro de las relaciones de trabajo. Como parte de este programa, la ADL y la CUTE constituirán un Comité de Ayuda Ocupacional ("CAO") integrado por un (1) representante de cada una de las partes. La función de este comité será orientar a los (as) empleados (as) sindicados (as) y viabilizar la utilización de los servicios del programa.

Sección 11.3: El (la) empleado(a) podrá hacer uso del PAE de manera voluntaria, o cuando un(a) director(a) y/o un(a) supervisor(a) lo refiera al CAO. El CAO podrá referir a un (a) empleado (a) sindicado (a) para la atención del PAE cuando éste confronte problemas que le afecten su trabajo según lo definido en la sección 11.2 y después de haberle ofrecido la correspondiente orientación. Al(a) empleado(a) sindicado (a) se le garantizará toda la privacidad y derechos que en Ley le asistan.

Sección 11.4: El (la) empleado(a) sindicado(a) que haga uso del PAE de modo voluntario, tendrá derecho a recibir los servicios del PAE por el tiempo que requiera su tratamiento, con cargo a las licencias por enfermedad, vacaciones, licencia por tiempo compensatorio acumulado o licencia sin sueldo. La ADL tomará en consideración la(s) recomendación(es) hechas por el profesional competente que esté atendiendo su caso y el (la) empleado (a) tendrá que presentar evidencia de que estuvo recibiendo dicho tratamiento ambulatorio.

Sección 11.5: El (la) empleado(a) sindicado (a) que haga uso del PAE luego de haber sido referido al mismo por el CAO, tendrá derecho a recibir los servicios del PAE por el tiempo que requiera su tratamiento con cargo a su licencia por enfermedad. Del (la) empleado (a) no contar con la acumulación de licencia por enfermedad, la ADL autorizará hasta dos (2) horas durante cinco (5) días de tratamiento ambulatorio. Este beneficio se concederá sólo una vez por condición. Disponiéndose, además, que en los casos en que esta licencia especial sea reclamada en más de una ocasión, dicho caso no puede estar relacionado con la condición anterior. El (la) empleado (a) tendrá que presentar evidencia de que estuvo recibiendo tratamiento ambulatorio. Del (la) empleado (a) necesitar tiempo adicional para tratamiento ambulatorio y continuar sin balance alguno en su licencia por enfermedad, dicho tiempo adicional será descontado de su licencia por tiempo compensatorio y, en caso de no contar con ésta, de su licencia de vacaciones. Del (la) empleado (a) no contar con balance alguno en sus licencias por enfermedad, tiempo compensatorio, o vacaciones, se le concederá licencia sin sueldo para asistir a tratamiento ambulatorio. Disponiéndose que, en todo caso, el (la) empleado (a) deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento.

Sección 11.6: Cuando un Director y/o supervisor de un área de trabajo decida referir al CAO a un(a) empleado(a) por razón de problemas de asistencia, tardanzas, bajo rendimiento, alcoholismo, drogadicción u otra condición de carácter físico o emocional que pudiese estar afectando la labor del empleado, deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Haber exhortado verbalmente al empleado(a).
2. Haber determinado que procede un referido.

Sección 11.7: Al momento del referido, el Director y/o supervisor podrá solicitar la cooperación del (la) Delegado (a) de la Unión correspondiente a la facilidad física o división donde labora el (la) empleado(a) sindicado(a), con el fin de establecer y facilitar un plan de acción de ayuda dirigido a que éste (a) pueda corregir sus problemas de rendimiento dentro de un período de tiempo razonable y se pueda evitar la imposición de acciones disciplinarias.

Sección 11.8: Lo anteriormente expuesto no limitará al (a) Director(a) o Supervisor(a), según aplique, a imponer medidas correctivas o recomendar acciones disciplinarias dependiendo de la gravedad de la conducta observada por el (la) empleado(a).

Sección 12: Licencia para padres o madres tutores o encargados de una persona con impedimentos físicos o mental

Sección 12.1: Todo empleado que sea padre, madre, tutor o custodio legal de una persona con impedimento físico o mental tendrá derecho a disponer de cuarenta (40) horas laborables anuales, sin menoscabo a su salario para acompañar a la persona con impedimento a los médicos, a instituciones educativas y recibir servicio de agencias de Asistencia Social.

En lo casos de padres, madres o custodios legales de un menor registrado en el programa de Educación Especial del DE aplicaran las siguientes condiciones:

Sección 12.2: El empleado presentará la documentación que evidencie el registro del menor en el Programa de Educación Especial que ofrece el Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Además, el empleado deberá certificar que ninguna otra persona puede realizar la gestión en beneficio del menor.

Sección 12.3: Inmediatamente después de cada vez que el empleado utilice la licencia aquí concedida, el (la) emplead(a) presentará la evidencia escrita que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan ante la Directora Auxiliar de Recursos Humanos de la ADL.

Sección 12.4: Los(as) empleados(as) tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. A tales efectos, la ADL podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

Sección 12.5: Esta licencia sólo podrá ser utilizada por uno de los padres o custodios legales del menor. Como excepción, en situaciones extraordinarias y altamente meritorias que requieran la presencia de más de uno de los padres o custodios legales, si no hubiere otras alternativas, y siempre que se evidencie debidamente, podrá concederse permiso a ambos padres o custodios legales, cuando ambos sean empleados de la ADL.

Inmediatamente después de hacer uso de esta licencia, el (la) emplead(a) deberá presentar la evidencia escrita que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.

Sección 4 Los(as) empleados(as) tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. A tales efectos, el Departamento podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

Sección 5 Esta licencia sólo podrá ser utilizada por uno de los padres o custodios legales del menor. Como excepción, en situaciones extraordinarias y altamente meritorias que requieran la presencia de más de uno de los padres o custodios legales, si no hubiere otras alternativas, y siempre que se evidencie debidamente, podrá concederse permiso a ambos padres o custodios legales, cuando ambos sean empleados del Departamento.


Sección 6: En aquellos casos en donde el (la) empleado(a) tenga un hijo(a) con condiciones especiales, el Departamento concederá licencia con paga hasta un máximo de cuatro (4) días laborables por semestre para visitar la institución educativa que ofrece los servicios al estudiante. A tales efectos el Departamento podrá corroborar dicha situación por los medios correspondientes madres, tutores o custodios legal de un(a) menor de edad registrado en el Programa de Educación Especial del Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el (la) empleada presentará la documentación que evidencie el registro del (a) menor en el Programa de Educación Especial que ofrece el Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Además, el (la) empleado deberá certificar que ninguna otra persona puede realizar la gestión en beneficio del (a) menor

Sección 13: Licencia con paga para visitar a las escuelas donde estudian los hijos menores de edad de los unionados

El Consejo concederá cuatro (4) horas al comienzo de cada semestre escolar y cuatro (4) horas al final, con paga, para, que los miembros de la Unidad Apropriada puedan visitar las escuelas donde estudian sus hijos.

Los miembros de la Unidad Apropriada que tengan varios hijos coordinaran las visitas a las escuelas para reducir razonablemente el uso de esta licencia.

ARTÍCULO XXIX LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO




Sección 1: En caso de que un (a) empleado (a) sindicado (a) sufra un accidente relacionado con el trabajo que le impida asistir al mismo y esté bajo tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado ("CFSE"), tendrá derecho a una licencia con paga completa con cargo a su licencia por enfermedad o por vacaciones.

Sección 2: Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada sufra un accidente o enfermedad ocupacional, el Patrono le reservará el trabajo por un término de tiempo de un (1) año de conformidad al Artículo 5-A de la ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo de Puerto Rico. Si el (la) empleado (a) está en trámites para acogerse al Sistema de Retiro luego de haber cumplido el término de un (1) año, continuará protegido para fines de reserva de empleo, hasta que el Sistema de Retiro decida finalmente sobre su solicitud.


Sección 3: Todo (a) empleado (a) accidentado (a) vendrá obligado (a) a suscribir un documento comprometiéndose a endosar a favor de la ADL y remitirle los cheques expedidos a su favor, por la CFSE, que conforme a la Sección 1 precedente correspondan a la ADL, por éste continuar pagando el salario al empleado. Además, el (la) empleado (a) autorizará en dicho documento a la ADL, descontar de su salario o de cualesquiera otros haberes que le correspondan, el importe adeudado por tal concepto, en caso de que incumpla su obligación de endosar y remitir a la agencia los cheques que reciba de la CFSE.

Sección 4: Cuando el (la) empleado (a) sea dado de alta por la CFSE en condiciones de trabajar, el Patrono lo empleará en el mismo puesto que tenía antes del accidente.

En caso de que la incapacidad física y/o estado de salud del (la) empleado (a) haya mermado por motivo del accidente o enfermedad, según determinación de la CFSE o de la Comisión Industrial, la ADL proveerá Acomodo Razonable a los (las) trabajadores (as) que así lo soliciten bajo las disposiciones del "American with Disabilities Act"



Sección 5: Todo (a) empleado (a) que sea dado de alta para trabajar deberá presentarse a su trabajo, ante su supervisor, en el sitio donde trabajaba cuando sufrió el accidente, en la fecha que indica 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 ADL el que le autorizará el disfrute de sus licencias acumuladas, si algunas, o licencia sin sueldo, hasta que el caso sea visto en apelación y se tome una determinación por la Comisión Industrial o por la CFSE sobre si el (la) empleado (a) tiene derecho a recibir tratamiento en descanso. En caso de que la determinación anterior fuera que puede trabajar, deberá presentarse a su trabajo ante su supervisor (a) de la Unidad donde trabajaba, en la fecha en que indique tal determinación.



Sección 6: La ADL concederá el tiempo necesario a esos (as) empleados (as) que tengan que reportarse a un dispensario de la CFSE para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, con cargo a su licencia por tiempo compensatorio acumulado. Del (De la) empleado (a) no contar con la acumulación de tiempo compensatorio, la ADL autorizará hasta un máximo de cinco (5) citas por cada año de la vigencia de este Convenio Colectivo, no acumulables para otros años, en un dispensario de la CFSE para recibir tratamiento ambulatorio por orden facultativa, sin cargo a licencia alguna. El empleado tendrá presentar evidencia de que estuvo recibiendo dicho tratamiento ambulatorio. Del (De la) empleado (a) haber utilizado las cinco (5) citas antes mencionadas, y necesitar tiempo adicional para tratamiento ambulatorio, dicho tiempo adicional le será descontado de su licencia por enfermedad y, en caso de no contar con ésta, de su licencia de vacaciones. Del (De la) empleado (a) no contar con balance alguno en sus licencias por tiempo compensatorio, enfermedad o vacaciones, se le concederá licencia sin sueldo para asistir a un dispensario de la CFSE a recibir tratamiento ambulatorio. Disponiéndose que, en todo caso, el (la) empleado (a) deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento.

Sección 7: Cuando un empleado sufre un accidente del trabajo y esté bajo tratamiento de la CFSE, conforme a lo dispuesto en la Sección 1 de éste Artículo, acumulará licencia por vacaciones y licencia por enfermedad, siempre y cuando se reintegre a su trabajo.

Sección 8: El día en que el (la) empleado (a) sufra un accidente de trabajo y, por consiguiente, tenga que reportarse al dispensario correspondiente ese mismo día, no se le descontará dicho tiempo de ninguna licencia.

ARTÍCULO XXX LICENCIA SINDICAL

Sección 1.1: La ADL concederá hasta ocho (8) horas mensuales, no acumulables, sujeto a la necesidad de utilizar las mismas y manteniendo un registro de éstas con su supervisor(a) inmediato(a), al (la) empleado(a) que se desempeñe como Presidente del Sindicato de Empleados de la Administración de Desarrollo Laboral durante la vigencia de este Convenio Colectivo, sin cargo a ninguna licencia ni a su salario, para discutir asuntos oficiales de los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropriada, con los propios empleados(as), los delegados, o para discutir con sus asesores o en cualquier otra gestión relacionada con la administración de este Convenio, siempre y cuando este empleado no sea nombrado como un delegado de la Unión a tenor con el Artículo VII de este Convenio Colectivo.

Sección 1.2: En ausencia del Presidente, el Vice-Presidente, el Secretario de Actas o el Secretario de Formación de la Unión tendrá autorización para utilizar dichas horas o lo que reste de las mismas, con previa notificación escrita al (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos de la ADL, siempre y cuando el (la) empleado(a) que vaya a utilizar dichas horas tampoco haya sido nombrado como un delegado de la Unión a tenor con el Artículo VII de este Convenio Colectivo.

Sección 1.3: Del Presidente, el Vice-Presidente, el Secretario de Actas o el Secretario de Formación de la Unión también ser nombrados como delegado(a) de la Unión, podrán utilizar tiempo correspondiente a cuarenta y cinco (45) horas de su tiempo laborable mensual en su función como delegado(a) cuando se desempeñen, para los propósitos de este artículo, en ausencia del Presidente del Sindicato de Empleados de la Administración de Desarrollo Laboral.

Sección 1.4: Según establecido en el Artículo VII de este Convenio Colectivo, para el cómputo de este tiempo, no se tomará en consideración el tiempo dedicado a (1): casos de Arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en que el(la) delegado(a) comparezca como testigo o representante de la CUTE; (2) casos en que el (la) delegado(a) comparezca ante el Comité de Ajuste del Procedimiento para

Querellas establecido en este Convenio Colectivo; y (3) en circunstancias extraordinarias según definidas en la Sección 12 del Artículo VII de este Convenio Colectivo.

Sección 2: La ADL concederá Licencia Sindical a los (as) empleados (as) sindicados que se desempeñen como miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Empleados de la ADL para sus reuniones ordinarias. Según surge del Artículo 2, de la Constitución del antedicho sindicato aprobada el 20 de mayo de 2005, el Comité Ejecutivo se compondrá de siete (7) miembros. Estas reuniones serán calendarizadas con anticipación. Teniendo la CUTE la obligación de hacer llegar a la Oficina de Recursos Humanos de la ADL el correspondiente calendario, dentro de los quince (15) días siguientes a la firma del Convenio. De modo que no afecten los servicios que rinde la ADL, si hubiese la necesidad



ARTÍCULO XXXI GASTOS DE TRANSPORTACIÓN, MILLAJE Y DIETAS

Este artículo será abierto a negociación a partir del 1º de marzo de 2013, junto a los artículos de Salarios, Plan Médico; Bono de Navidad; Cuido de Niños; Bono por Ratificación de Convenio; Días Feriados; Bono por Jubilación; Bono de Verano; Reclasificaciones y Ascenso. Esto según acordado en estipulación firmada entre las partes el 19 de junio de 2012 y que se incluye en el presente Convenio Colectivo.

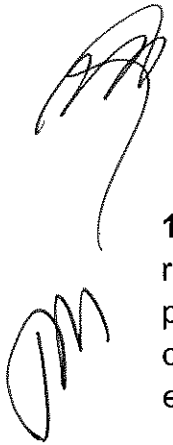
Sección 1: Todo empleado sindicado a quien se le requiera viajar en un automóvil de su propiedad para realizar trabajos oficiales o cuando a un empleado le sea requerido que se reporte a trabajar fuera del lugar habitual de trabajo, le aplicarán las disposiciones del Reglamento de Viajes promulgado por la ADL, sujeto a las siguientes disposiciones:

1.1: Se le reembolsará el millaje incurrido a razón de cuarenta y siete centavos (\$.47) por milla o conforme a la reglamentación aplicable de ser superior.

1.2: En viajes que un empleado transporte a otro empleado, en el referido vehículo, al empleado se le concederá un reembolso de dos (\$.02) centavos adicionales por milla, por cada pasajero adicional por milla recorrida.

1.3: El empleado tendrá derecho a recibir las dietas que en adelante se estipulan:

- a) En viajes o asuntos oficiales dentro de los límites jurisdiccionales de P.R.
- i. Si el empleado debe partir de su casa antes de las 6:30 a.m. recibirá cinco (\$5.00) dólares por desayuno.
 - ii. Si el empleado debe permanecer fuera durante su período para almorzar, recibirá nueve (\$9.00) dólares de almuerzo.
 - iii. Si el empleado debe permanecer fuera y no regresa antes de las 7:00 p.m. recibirá nueve (\$9.00) dólares por cena.
- b) En viajes o asuntos oficiales fuera de los límites jurisdiccionales de P.R., los reembolsos se realizarán según las disposiciones del reglamento promulgado por la ADL.



1.4: Los gastos de alojamiento serán sufragados por la ADL a base de los gastos realmente incurridos. La ADL coordinará el lugar de alojamiento según sus procedimientos de adquisición de bienes y servicios. De surgir la necesidad de coordinar el alojamiento de un empleado, el mismo deberá contar con la aprobación expresa del Administrador de la ADL o su representante autorizado.

1.5: El pago en cheque o depósito directo por concepto de dietas y millaje se efectuara dentro de los próximos treinta (30) días laborables de haberse rendido el informe de dietas y millaje por el empleado a su supervisor inmediato o la persona designada por éste para tal propósito. El empleado someterá un informe de dietas y millaje por mes dentro de los primeros diez (10) días calendario del próximo mes.


Sección 2: Cuando a un miembro de la Unidad Apropiada se le autorice utilizar su vehículo de motor privado para uso oficial, tendrá la cubierta del seguro de responsabilidad pública de la ADL.

ARTÍCULO XXXII DESPERFECTOS EN EQUIPOS DE LA PLANTA FÍSICA O SERVICIOS ESENCIALES

Sección 1: En caso de que surjan desperfectos en el sistema eléctrico, sistema de acueductos, o sistema de acondicionadores de aire, o cualquier mejora en la planta física que no puedan ser reparados en un tiempo razonable y que dificulte continuar con las labores, se llevará a cabo el siguiente procedimiento:

Sección 2: El Delegado de la Unión que corresponda y la persona designada por el Administrador de la ADL para el manejo de situaciones de desperfectos en el centro de trabajo, se reunirán para obtener información sobre la avería o desperfecto y el tiempo estimado que tomará su reparación.

Sección 2: Una vez se determine lo anterior, se procederá según se describe a continuación:

- 
- a. De ocurrir una situación, desperfecto o avería que provoque el que no haya agua, servicio de energía eléctrica o sistema de acondicionador de aire, conforme expuesto en la Sección 1 de este Artículo, luego de haber transcurrido dos (2) horas consecutivas, se recesarán las labores hasta el día laborable siguiente, sin descuento alguno en las licencias o sueldos de los empleados sindicados.
 - b. Excepto, en situaciones donde las necesidades del servicio requieran que algún personal se mantenga realizando sus funciones por urgencia e importancia de éstas. En estos casos, se discutirá dicha situación con el Delegado de la Unión; y el Patrono proveerá un ambiente de trabajo seguro y adecuado para continuar con las labores.

ARTÍCULO XXXIII BONO DE NAVIDAD

Este artículo será abierto a negociación a partir del 1^{ro} de marzo de 2013, junto a los artículos de Salarios, Plan Médico; Gastos de Transportación, Millaje y Dietas; Cuido de Niños; Bono por Ratificación de Convenio; Días Feriados; Bono por Jubilación; Bono de Verano; Reclasificaciones y Ascenso. Esto según acordado en estipulación firmada entre las partes el 19 de junio de 2012 y que se incluye en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XXXIV DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1: Todo derecho, o beneficio, concedido por ley o reglamento que a la firma de este Convenio Colectivo esté disfrutando cualquier empleado individual o

colectivamente que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio, no le será en menoscabo a dicho empleado o grupo de empleados.

ARTÍCULO XXXV SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sección 1: El Patrono proveerá a cada uno de sus empleados, un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que puedan causar muerte, lesiones o enfermedad.

Sección 2: El Patrono y la Unión crearán un Comité de Salud y Seguridad que estará integrado por dos (2) representantes de cada una de las partes.

Sección 3: Entre sus funciones, este Comité podrá realizar inspecciones para identificar riesgos en el lugar de trabajo y hacer recomendaciones al Administrador de la ADL para su corrección, antes de recurrir a los foros y organismos correspondientes.

Sección 4: El Patrono hará los arreglos necesarios para proveer transportación en caso de ocurrir un accidente en el trabajo que requiera trasladar al empleado lesionado al centro de tratamiento más cercano de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

Sección 5: Se le concederá tiempo razonable a los representantes de la CUTE para asistir a las reuniones y actividades debidamente convocadas por el Comité establecido en la Sección 2 de este Artículo, sin que se afecten sus salarios o licencia alguna.


ARTÍCULO XXXVI ADIESTRAMIENTOS, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Sección 1: El Patrono, en su propósito de alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio público, establecerá y desarrollará programas de adiestramiento y capacitación para el desarrollo de su personal, sujeto a la disponibilidad de fondos.

Sección 2: Los planes de adiestramiento, capacitación y desarrollo de recursos humanos se harán basados en un estudio de necesidades y prioridades programáticas del Patrono. Los adiestramientos también incluirán áreas específicas relacionadas con

la profesión o labor técnica especializada que realicen los miembros de la unidad Apropiada en la ADL. En estos casos, se reconocerán como tales; seminarios, programas, cursos o conferencia. La CUTE podrá someter al Patrono sus recomendaciones sobre el particular.

Sección 3: La selección de los candidatos a estos adiestramientos la hará al Patrono a base de las necesidades del personal y del Patrono, solicitudes hechas, recomendación de los supervisores y de la CUTE, y la relación de la clasificación del personal y las funciones que desempeña o que podría desempeñar con el tema del adiestramiento. La ADL no discriminará en el proceso de selección de los candidatos para estos adiestramientos.



Sección 4: El Patrono mantendrá en el expediente de cada uno de sus empleados, un historial de los adiestramientos en los que éstos participen. Dicho historial podrá ser utilizado como una de las fuentes de referencia para la toma de decisiones relativas a ascensos, traslados, asignaciones de trabajo, evaluaciones y otras acciones de personal. El historial de adiestramiento del empleado podrá incluir evidencia de participación en adiestramientos por iniciativa propia, en entidades educativas reconocidas.


ARTÍCULO XXXVII PROGRAMA DE BECAS

Sección 1 El Patrono podrá establecer un Programa de Becas para estudios post-secundarios con el propósito de mejorar y conseguir personal capacitado para aquellas áreas altamente técnicas y de difícil reclutamiento según las necesidades del servicio.

Sección 2 Los beneficiarios del Programa de Becas para estudios vendrán obligados a prestar servicios a la ADL por tiempo igual al doble del tiempo de estudio, una vez terminados los mismos. Asimismo, el Patrono vendrá obligado a emplear a los becarios en acuerdo a las posibilidades económicas de la ADL y necesidades del servicio expuestas en el contrato de estudio.

Sección 3 En la concesión de becas se cumplirá con los siguientes requisitos:

- a. Se anunciarán las oportunidades para el otorgamiento de becas.

- 
- b. Los candidatos competirán en igualdad de condiciones.
 - c. Se seleccionarán candidatos de entre los que resulten cualificados. Si luego de anunciadas las oportunidades y completados los procedimientos hubiera sólo un candidato cualificado, podrá concederse a éste la beca.
 - d. Se podrán conceder becas sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio, y las calificaciones de los empleados, así lo justifiquen. En estos casos se le notificará a la CUTE las circunstancias que justifiquen tal concesión dentro de los siguientes diez (10) días laborables de la selección del (la) empleado(a). Las becas sin oposición se anunciarán internamente mediante convocatoria de intención para saber si hay más de un(a) (1) candidato(a) interesado(a) en la misma.
 - e. Las personas seleccionadas para obtener becas para estudios formalizarán contratos comprometiéndose, entre otras cosas, a trabajar en la ADL por el tiempo establecido en la Sección 2 de este Artículo.
 - f. Toda persona a quien se le haya concedido una beca para estudios que no cumpla con la obligación contraída, reembolsará la cantidad invertida de los fondos desembolsados y será inelegible para futuras otorgaciones de becas.

Sección 4: La determinación para la otorgación de becas no será arbitraria ni caprichosa.

Sección 5: Todo becario que sea nombrado al completar sus estudios, estará exento de tomar el examen correspondiente a la clase de puesto, o su equivalente en otros planes de valoración, para la cual se le otorgó la beca.

Sección 6: La Unión podrá hacer recomendaciones sobre las solicitudes de becas, las cuales serán concedidas o rechazadas en última instancia por el Patrono, a su discreción.

Sección 7: La ADL le concederá licencia sin sueldo al (la) empleado(a), por el tiempo laborable durante la duración de la beca. No obstante, podrá cargar el tiempo de estudio a su licencia de vacaciones regulares o tiempo compensatorio.

ARTÍCULO XXXVIII PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

Las partes en este Convenio Colectivo acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. Además, las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar, prontamente, cualquier querella. El término "controversia" comprende toda queja o querella que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surjan en cualquier unidad o dependencia de la ADL y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio Colectivo. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión, o por el Patrono, y se tramitarán conforme a los mecanismos creados en este Artículo y según las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 1: Contenido de las Querellas

Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:


1. el nombre del o de los querellantes, si aplica;
2. la clasificación del puesto del o los querellantes, si aplica;
3. la División y el lugar de trabajo en el que laboran los querellantes involucrados o donde surgió la querella;
4. los hechos, incluyendo fecha, hora, exacta o aproximada, y fundamentos que provocan el inicio de la querella;
5. remedio solicitado por el empleado, por la Unión o por el Patrono;
6. las disposiciones del Convenio Colectivo o Reglamento, alegadamente violentadas; y
7. la fecha de entrega de la querella.

Sección 2: Términos

Todos los términos relacionados a la presentación de una querella en todas las etapas de este procedimiento, serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que la ADL y la CUTE a través de sus representantes oficiales decidan, por mutuo acuerdo, extender cualquier término en particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Consecuentemente, cualquier querella que no sea presentada dentro de los términos dispuestos a continuación en cada uno de los


pasos o etapas del procedimiento, estará prescrita. No obstante lo anterior, las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento con el fin de adelantar la solución final de una querrela o someterla directamente a Arbitraje.

Sección 3: Primera Etapa

- 
- a. Cualquier querrela que surja, según las disposiciones de este Artículo, será presentada por escrito utilizando el formulario diseñado por la CUTE y previamente aprobado por la ADL a estos efectos, dentro del término de diez (10) días laborables, desde el momento en que surja, con el Supervisor inmediato o el Director del centro de trabajo del empleado (excepto en los casos en que una controversia se origine por una acción tomada directamente por el Administrador de la ADL o sus Directores Auxiliares), teniendo la obligación el Director o el Supervisor de contestar la misma por escrito dentro de los siguientes diez (10) días después de haberse discutido la misma con el Delegado o Representante de la CUTE.
 - b. De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del primer paso, al Comité de Ajuste, según se dispone en la Sección 4, de este Artículo.
 - c. En los casos en que la controversia surja como resultado de una decisión o acción tomada por el Administrador de la ADL o sus Directores Auxiliares, la querrela se radicará en la 2da. Etapa de este procedimiento (Comité de Ajuste).
 - d. El Patrono podrá presentar cualquier querrela contra la Unión, sus oficiales, delegados(as), representantes o representados, directamente al Comité de Ajuste que se describe en la próxima sección, dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables a partir de la ocurrencia del hecho que dio margen a la misma.

Sección 4: Segunda Etapa (Comité de Ajuste)

La Segunda Etapa consistirá de un Comité de Ajuste compuesto por cuatro (4) miembros, dos (2) de la ADL y dos (2) de la CUTE. Los representantes de la ADL serán el (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos o su representante y otro representante que éste(a) designe. Los representantes de la CUTE serán el Presidente



del Capítulo o Vicepresidente y otro representante designado por la Unión. El Comité de Ajuste entenderá en las querellas después de finalizada la primera etapa, excepto cuando se disponga en este Convenio Colectivo que entenderá en primera instancia, en cuyo caso la querella deberá radicarse dentro de los diez (10) días laborables siguientes al momento en que se tenga conocimiento de la violación alegada. Las apelaciones al Comité de Ajuste se radicarán dentro de un término improrrogable de diez (10) días siguientes al recibo de la decisión emitida en la primera etapa. El Comité de Ajuste deberá reunirse dentro de los diez (10) días siguientes a la radicación de la querella para iniciar la discusión de ésta, y deberá resolver la misma en un término que no excederá de quince (15) días desde su radicación. Este término podrá ser prorrogado por acuerdo de los miembros del Comité de Ajuste. No obstante, se adjudicará la querella en contra de aquella parte, sea el querellante o el Patrono, que se ausente sin justa causa de cualquier reunión convocada ante el Comité de Ajuste. La querella podrá ser dilucidada siempre que, al menos, un representante de ambas partes esté presente. El Comité de Ajuste levantará Actas de todas sus reuniones, las mismas serán firmadas por sus respectivos representantes y formarán parte del expediente de la querella. Los miembros del Comité de Ajuste coordinarán todo lo relacionado con la convocatoria de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con esta Segunda Etapa, incluyendo, pero no limitándose a, requerir a las partes la producción de aquellos documentos y/o testigos que estimen pertinentes para poder adjudicar una controversia ante su consideración.

En caso de que el Comité de Ajuste no logre cumplir su encomienda según dispuesto, la querella pasará al próximo paso en el procedimiento. Las apelaciones del Comité de Ajuste se harán ante el Servicio de Arbitraje que provee la Comisión Apelativa del Servicio Público. A todo empleado que comparezca al Comité de Ajuste se le pagará dieta y millaje según lo dispuesto, a tales fines, en el presente Convenio Colectivo y no se le descontará el tiempo laborable que para estos propósitos utilice.

Sección 5: Arbitraje

De no llegarse a un acuerdo entre los miembros del Comité de Ajuste, cualquiera de las partes, individual o conjuntamente, y por medio de sus representantes, podrá proceder a radicar una querella, por escrito, ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la decisión del Comité de Ajuste.

La parte que radique la querella ante la Comisión Apelativa del Servicio Público tendrá la obligación de notificarlo a la otra parte, con copia de dicha querella, no más tarde del

día laborable siguiente a la fecha de su radicación, ya sea a través de un servicio de mensajería con acuse de recibo, envío de fax con confirmación de recibo o mediante el servicio de correo certificado con acuse de recibo. El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto ante él sometida por las partes.


El Árbitro resolverá la controversia ante su consideración conforme a derecho, rindiendo un laudo por escrito, formulando las correspondientes determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. El laudo será final y obligatorio para las partes siempre que sea conforme a derecho y no adolezca de alguna de las causales de nulidad reconocidas por la jurisprudencia. Nada de lo aquí dispuesto faculta el Árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio Colectivo.

Sección 6: Casos de Suspensión y Destitución

A los fines de hacer efectivo el derecho del empleado a ser oído antes de hacer efectiva una suspensión de empleo o sueldo o una destitución, las Partes han acordado el siguiente procedimiento:

1. La ADL notificará al empleado la intención de destituirlo, o suspenderlo de empleo y sueldo, mediante una formulación de cargos.
2. Al notificarle dicha intención, la ADL citará al empleado a una vista informal a celebrarse dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a haberse enviado la notificación de formulación de cargos.
3. No obstante, podrá suspenderse de empleo, pero no de sueldo, a un empleado con antelación a la celebración de una vista informal, cuando la formulación de cargos involucre situaciones en las cuales existan motivos fundados de peligro real para la salud, vida, seguridad o moral de los otros empleados del Patrono, o de cualquier persona que recibe los servicios del mismo. También estarán sujetas a lo anterior, aquellas situaciones en que esté involucrada la destrucción, pérdida de la propiedad o la mala utilización de fondos públicos.
4. La ADL brindará al empleado afectado la oportunidad de ser oído en una vista informal con la representación de la CUTE a celebrarse ante un

Oficial Examinador de la ADL que no haya tenido conocimiento personal de los hechos del caso.

- 
5. El empleado deberá asistir a la vista informal acompañado de un oficial de la Unión, siendo éste su representante exclusivo.
 6. Si el empleado no comparece a la vista informal en la fecha y hora señalada y no ofrece justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que éste ha renunciado a la misma y la ADL podrá, de inmediato, proceder a hacer efectiva la destitución o suspensión de empleo y sueldo. La Unión, de no estar de acuerdo, podrá radicar una querrela.
 7. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal, excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado o testigo, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud, en cuyo caso la vista será celebrada en un término de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la vista había sido citada originalmente.
 8. En la vista informal, el empleado podrá hacer todas las alegaciones o planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental, incluyendo declaraciones juradas que entienda le favorecen, y/o podrá presentar prueba testifical.
 9. En lugar de asistir a la vista informal, el empleado podrá enviar, por escrito, a más tardar a la fecha en que le se citó a la vista informal, sus alegaciones y pruebas para sostener que la ADL no debe destituirlo o suspenderlo de empleo y sueldo.
 10. Concluida la vista informal, el Oficial Examinador ante quien compareció el empleado, hará la recomendación correspondiente a la ADL y éste tomará la acción que a su juicio el caso amerite.

Cuando la ADL suspenda de empleo y sueldo o destituya a un empleado, el caso se tramitará como sigue:

- a. Si un empleado considera injusta la suspensión de empleo y sueldo o su destitución, deberá presentar una querrela ante la CUTE.
- b. En caso de que la CUTE también considere la suspensión de empleo y sueldo o destitución del empleado injusta, presentará una querrela por escrito dentro de diez (10) días laborables subsiguientes a la notificación de destitución o suspensión de empleo y sueldo del empleado, ante el(la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos de la ADL.

Un representante de la CUTE y el (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos, o su representante, discutirán el caso y de no poderse poner de acuerdo, se procederá como está señalado en la Sección 4, precedente.

Sección 7: Equidad en el Vencimiento de Querellas

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

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

ARTÍCULO XXXIX BENEFICIOS POR JUBILACIÓN

Este artículo será abierto a negociación a partir del 1^{ro} de marzo de 2013, junto a los artículos de Salarios, Plan Médico; Gastos de Transportación, Millaje y Dietas; Bono de Navidad; Cuido de Niños; Bono por Ratificación de Convenio; Días Feriados; Bono de Verano; Reclasificaciones y Ascenso. Esto según acordado en estipulación firmada entre las partes el 19 de junio de 2012 y que se incluye en el presente Convenio Colectivo.

Sección 1: El Patrono auspiciará un programa para los empleados en proceso de jubilación el cual incluirá orientación y seminarios sobre los planes de retiro, ajuste social y psicológico y legislación aplicable. Será responsabilidad del (la) miembro de la Unidad Apropriadada próximo a jubilarse, solicitar a la Oficina de Recursos Humanos de la ADL participar en el programa.

Sección 2: La CUTE podrá recomendar seminarios y conferencias sobre temas relacionados en los cuales participarán los empleados de la Unidad Apropriadada que estén dentro de los tres (3) años precedentes a su derecho al retiro.

Sección 3: El Patrono se compromete a reconocer cualquier programa de retiro incentivado o retiro temprano que sea aplicable a la ADL y extensivo a sus empleados cubiertos por la Ley Núm. 45 y aprobado mediante legislación a tales efectos durante la vigencia la vigencia de este Convenio Colectivo.

Sección 4: El Patrono concederá a todo empleado que se acoja a la jubilación y que haya trabajado por lo menos diez (10) años en la ADL una bonificación de quinientos (\$500.00) dólares. Esta bonificación es independiente de cualquier otro tipo de legislación que pueda ser aprobada durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XL CUIDADO DIURNO PARA NIÑOS

Este artículo será abierto a negociación a partir del 1^{ro} de marzo de 2013, junto a los artículos de Salarios, Plan Médico; Gastos de Transportación, Millaje y Dietas; Bono de Navidad; Bono por Ratificación de Convenio; Días Feriados; Bono por Jubilación; Bono de Verano; Reclasificaciones y Ascenso. Esto según acordado en estipulación firmada entre las partes el 19 de junio de 2012 y que se incluye en el presente Convenio Colectivo.

Sección 1: El Patrono brindará los servicios de cuidado de niños para los (as) hijos (as) de los miembros de la Unidad Apropriadada a través del Centro para el Desarrollo Infantil del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ubicado en Hato Rey ("el Centro"). Los servicios se ofrecen a niños (as) que tengan de 2 a 5 años y que estén entrenados para ir al baño. Todos los empleados que tengan hijos (as) entre las edades antes indicadas deberán matricular a los niños (as) en el Centro mientras haya espacios disponibles.

Sección 2: En el caso que no puedan utilizarse los servicios del Centro por no cumplir con los requisitos establecidos por el mismo o en el caso de los empleados de los centros de apoyo de la ADL, el Patrono reembolsará el costo del centro de cuidado seleccionado por el empleado (a) hasta un máximo de \$150.00 mensual por hijo (a) en edad pre-prescolar y hasta un máximo de dos (2) hijos (as) por empleado (a). El centro de cuidado seleccionado debe estar certificado por el Departamento de la Familia, según se evidenciará por el empleado (a) ante la Oficina de Recursos Humanos de la ADL.

Sección 3: Para tener derecho al disfrute de este beneficio, el (la) empleado (a) deberá presentar evidencia o recibo del pago realizado al centro de cuidado correspondiente, mensualmente, a la Oficina de Recursos Humanos de la ADL al solicitar el reembolso del mismo.

ARTÍCULO XLI TABLÓN DE AVISOS

Sección 1: Con el propósito de promover las buenas relaciones obrero-patronales, el Patrono proveerá a la Unión un Tablón de Avisos para el uso exclusivo de la CUTE en la Oficina Central de la ADL.

Sección 2: El Tablón de Avisos podrá ser utilizado para fijar avisos relaciones con reuniones, asambleas, copias de disposiciones de este Convenio Colectivo y avisos sobre nombramientos de delegados; disponiéndose que cualquier otra información que la CUTE desee colocar en dicho tablón, deberá ser previamente discutida con el (la) Director (a) Auxiliar de Recursos Humanos de la ADL o la persona que este (a) designe para ello.

Sección 3: Asimismo, el patrono permitirá el uso exclusivo de la CUTE de Tablones de Avisos en la Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos ubicada en Hato Rey, el Centro de Apoyo del Noreste (Carolina) y el Centro de Apoyo de Ponce.

Sección 4: Ninguno de los tablones de Avisos podrá ser utilizado para colocar material que sea contrario a los mejores intereses del Patrono, ni de naturaleza política o comercial.

ARTÍCULO XLII DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: Expediente de Personal

Sección 1.1: Los empleados(as) sindicados(as) tendrán derecho a examinar su expediente de personal oficial previa solicitud realizada a la Directora Auxiliar de Recursos Humanos de la ADL. Dicha solicitud deberá hacerse con no menos de dos (2) días laborables de antelación al día en que se desee examinar dicho expediente por el empleado(a) o por la CUTE, cuando se trate de empleados(as) sindicados(as) afiliados(as) a la Unión. Cuando sea necesario examinar un expediente, como parte de un procedimiento de querrela, el mismo estará disponible para su examen al día siguiente de su solicitud.

Sección 1.2: Los expedientes serán examinados en presencia de la (el) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos de la ADL o a quien éste(a) delegue a esos efectos.

Sección 2: Eliminación de Acciones Disciplinarias

A partir de la firma de este Convenio Colectivo, la ADL eliminará del expediente de personal de los(as) empleados(as) sindicados(as) todo memorando, comunicación o documento en el cual conste una reprimenda escrita impuesta por la ADL, a los dieciocho (18) meses de tomada dicha acción, siempre que durante dicho período el (la) empleado(a) no sea sujeto de medidas correctivas o acciones disciplinarias.

Sección 3: Notificaciones

La ADL enviará copia a la CUTE, simultáneamente, de los siguientes documentos que le envíe a cada empleado(a) incluido en la Unidad Apropriadada: Nombramiento, Cambios en la Jornada de Trabajo, Reclasificación, Ascenso, Traslado, Labor Interina, Acciones Disciplinarias, Evaluaciones y pasos por mérito

Sección 4: Respeto y Consideración

La ADL y sus funcionarios, y la CUTE y sus oficiales, se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre los (las) empleados(as), la Unión y el Patrono.

Sección 5: Uniformes

Anualmente, la ADL entregará tres (3) uniformes a los(as) empleados(as) que se les requiera su uso. El uniforme constará de tres (3) pantalones, tres (3) camisas y un (1) par de zapatos de seguridad, para aquellas clasificaciones que así lo requieran. En el caso de empleadas que no deseen utilizar pantalón, éstas podrán solicitar faldas. La entrega de los uniformes antes identificados se realizará, a más tardar, durante el transcurso del mes de noviembre.

El uso de uniformes y zapatos de seguridad -en cumplimiento con la Ley de Seguridad y Salud de Puerto Rico- en las clasificaciones de empleados(as) que la ADL lo requiera, será compulsorio. En caso de un deterioro o incomodidad de los zapatos de seguridad que pudiera poner en riesgo la seguridad del empleado(a), éstos serán sustituidos una vez el (la) empleado(a) entregue los zapatos deteriorados o incómodos a la ADL. En el caso de zapatos que resulten incómodos, el empleado(a) deberá devolver los mismos inmediatamente antes de ser utilizados para su sustitución.

Sección 6: Registro de Asistencia

Cualquier Sistema para el Registro de Asistencia distinto al que actualmente se utiliza para los(as) empleados(as) sindicados(as) será discutido con la CUTE previo a su implantación. Ningún Sistema para el Registro de Asistencia será contrario a las disposiciones establecidas en la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 7: Cambio de Cheque

El patrono y la Unión se comprometen a fomentar el cobro del salario mediante el mecanismo de depósito directo. El empleado que opte por no cobrar mediante el depósito directo, tendrá hasta 30 minutos para cambiar su cheque de salario el día de cobro. El tiempo a utilizarse para este propósito deberá coordinarse con el supervisor inmediato de manera que no se afecten los servicios.

Sección 8: Listado de Puestos Existentes en la Unidad Apropriada

Anualmente, la ADL someterá a la Unión un listado de todos los puestos existentes en la Unidad Apropriada que además del número de éstos contendrá:

- a. El nombre del (de la) incumbente
- b. El área de trabajo
- c. La clasificación y salario

Sección 9: Reubicación (transferencia) por Imposibilidad Física

Cuando por imposibilidad física temporal o permanente, debidamente certificada por un médico, un empleado de la Unidad Apropriada se vea impedido de trabajar en las tareas correspondientes a su puesto, sujeto a que hubiere puestos existentes y vacantes disponibles en la Unidad Apropriada, el Consejo lo reasignará para trabajar en un puesto que pueda desempeñar, según sea el caso. La ADL podrá requerir, previo a que proceda la reasignación, que el empleado comparezca a un médico seleccionado por éste que pueda corroborar el dictamen médico presentado por el (la) empleado (a) y la CUTE. Disponiéndose, que el puesto al cual será reasignado el empleado, deberá ser de igual o menor clasificación y deberá cumplir con todos los requisitos de dicho puesto.

Sección 10: Campamento de verano

Sección 1: El Patrono mantendrá la aportación económica de hasta \$ 250.00 por niño (a) hasta un máximo de dos (2) niños (as) por empleado, para que los empleados sindicados puedan matricular a sus hijos de 3 a 13 años de edad en un Campamento de Verano.

Sección 2: Para tener derecho a esta aportación el empleado debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Presentar copia(s) de (los) Certificado(s) de Nacimiento de su (s) hijo(s).
- b. Presentar el recibo de pago de la entidad que ofrece los servicios. El mismo debe contener el período que cubre el campamento, el costo de la matrícula, el nombre y teléfono de la entidad y el o los nombres de los niños. El recibo deberá entregarse a la Oficina de Finanzas y presupuesto de la ADL para proceder con el correspondiente reembolso.
- c. Presentar copia de la certificación del Departamento de la Familia, o el Permiso de Uso para campamentos de verano vigentes.
- d. Presentar evidencia de que el campamento cuenta con una póliza de "Seguro para campamento de verano".

Este beneficio económico está sujeto a la disponibilidad de los fondos federales administrados por la ADL.

ARTÍCULO XLIII CLÁUSULA DE SALVEDAD

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

ARTICULO XLIV NO HUELGA

Sección 1: La CUTE se compromete a respetar lo dispuesto por la Ley Núm. 45 con respecto a huelga y acciones concertadas.

ARTICULO XLV PRERROGATIVAS GERENCIALES

Sección 1: La Unión reconoce y acepta que la administración de la ADL y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas del Patrono. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la ADL retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la agencia.

Sección 2: Queda establecido en este Convenio que la ADL retiene todos aquellos poderes y prerrogativas tradicionales de la gerencia, incluyendo la facultad de tomar acciones disciplinarias justificadas.

ARTICULO XLVI
VIGENCIA

Sección 1: Este Convenio entrará en vigor inmediatamente después de su ratificación, según lo dispone la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, excepto se haga alguna disposición específica contraria en alguna de sus cláusulas, en cuyo caso prevalecerá dicha disposición específica. La vigencia de este convenio se aplicará conforme a la estipulación firmada por las partes el 19 de junio de 2012, y que forma parte de este Convenio Colectivo.

RM
Sección 2: La parte que interese modificar este Convenio Colectivo someterá, por escrito a la otra parte, las modificaciones que interese hacer con no menos de noventa (90) días de antelación a la fecha de vencimiento del mismo.

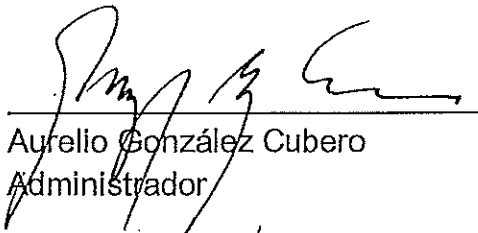
DM
Sección 3: De no haberse terminado la negociación del nuevo Convenio a la fecha de expiración dispuesta anteriormente, las partes podrán acordar la extensión del mismo por el término que estimen necesario.


En testimonio de lo cual, las partes suscriben este Convenio Colectivo en San Juan Puerto Rico, hoy 22 de junio de 2012.

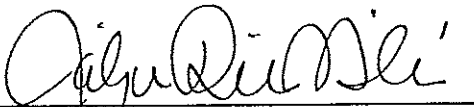
Por:

ADMINISTRACION DE
DESARROLLO LABORAL

COORDINADORA UNITARIA DE
TRABAJADORES DEL ESTADO

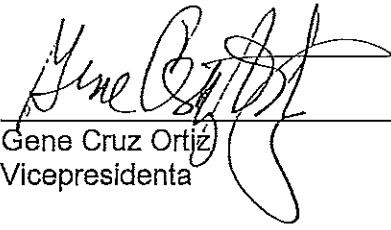

Aurelio González Cubero
Administrador


Federico Torres Montalvo
Secretario General

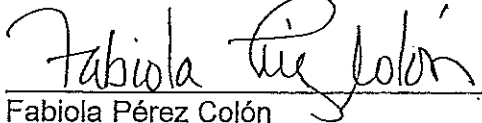

Dailyn Rivera Milanés
Presidenta



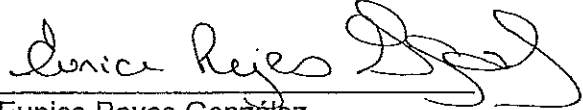
Olga Colón Villafañe
Administradora Auxiliar
Recursos Humanos y Relaciones Laborales



Gene Cruz Ortiz
Vicepresidenta



Fabiola Pérez Colón
Gerente de Recursos Humanos



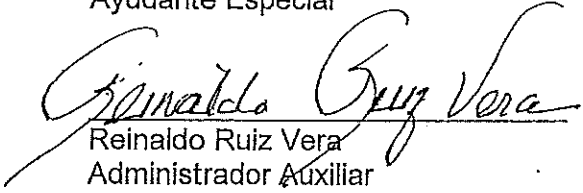
Eunice Reyes González
Vicepresidenta



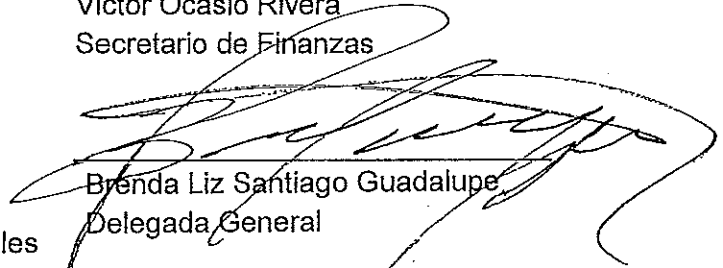
Lcdo. Luis D. Méndez Cordero
Ayudante Especial



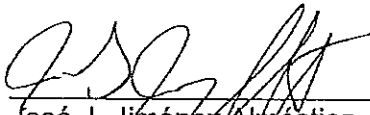
Victor Ocasio Rivera
Secretario de Finanzas



Reinaldo Ruiz Vera
Administrador Auxiliar
Gerencia Administrativa y Servicios Generales



Brenda Liz Santiago Guadalupe
Delegada General



José J. Jiménez Alméstica
Administrador Auxiliar
Finanzas y Presupuesto



Emilio Román González
Secretario de Formación