

INDICE

ARTÍCULO 1	
COMPARECENCIA	
ARTÍCULO 2	
RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN SPT	
ARTÍCULO 3	
UNIDAD APROPIADA	
ARTÍCULO 4	
DEDUCCIÓN DE CUOTAS	
ARTÍCULO 5	
DERECHOS RESERVADOS DEL DEPARTAMENTO	
ARTÍCULO 6	
ACUERDO DE NO-DISCRIMEN	
ARTÍCULO 7	
FUNCIONARIOS DE LA UNIÓN	
ARTÍCULO 8	
PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y AGRAVIOS ENTRE LAS PARTES	
ARTÍCULO 9	
SUBCONTRATACIÓN	
ARTÍCULO 10	
ANTIGÜEDAD	
ARTÍCULO 11	
DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LEYES, NORMAS Y REGLAMENTO	
ARTÍCULO 12	
EXPEDIENTES DE PERSONAL	
ARTÍCULO 13	
REGISTRO E INFORMES DE ASISTENCIA	
ARTÍCULO 14	
JORNADA REGULAR DE TRABAJO	
ARTÍCULO 15	
HORARIO ESPECIAL DE TRABAJO	
ARTÍCULO 16	
PUESTOS VACANTES	

ARTÍCULO 17	PROCEDIMIENTO PARA LA IMPUGNACIÓN DE NOMBRAMIENTOS.....
ARTÍCULO 18	EMPLEADOS CON NOMBRAMIENTO TRANSITORIO
ARTÍCULO 19	ASCENSOS.....
ARTÍCULO 20	CLASIFICACIONES Y RECLASIFICACIONES
ARTÍCULO 21	DESPOJO DE FUNCIONES
ARTÍCULO 22	TRASLADOS
ARTÍCULO 23	EVALUACIONES.....
ARTÍCULO 24	ADIESTRAMIENTOS.....
ARTÍCULO 25	PAGO POR LABOR INTERINA.....
ARTÍCULO 26	PROCEDIMIENTO DE PAGO
ARTÍCULO 27	PAGO DE MATRÍCULA.....
ARTÍCULO 28	SALARIOS.....
ARTÍCULO 29	RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIOS.....
ARTÍCULO 30	FUNCIONES DE LOS CONSERJES
ARTÍCULO 31	TRANSPORTACION (ALMACENES, OMEP)
ARTÍCULO 32	CENTRO DE CUIDADO DIURNO PRE- ESCOLAR
ARTÍCULO 33	CAMBIOS TECNOLOGICOS.....
ARTÍCULO 34	

ACUERDOS LOCALES.....

ARTÍCULO 35.....

EQUIPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 36.....

TIEMPO COMPENSATORIO Y TIEMPO EXTRA.....

ARTÍCULO 37.....

DIETAS MILLAJE Y HOSPEDAJE.....

ARTÍCULO 38.....

ESCUELAS ESPECIALES.....

ARTÍCULO 39.....

DERECHO A RECIBIR ALIMENTO DEL COMEDOR.....

ARTÍCULO 40.....

UNIFORMES.....

ARTÍCULO 41.....

VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMESTICA.....

ARTÍCULO 42.....

DIA FERIADO.....

ARTÍCULO 43.....

PLAN MEDICO.....

ARTÍCULO 44.....

BONO DE NAVIDAD.....

ARTÍCULO 45.....

LICENCIAS.....

ARTÍCULO 46.....

LICENCIA PARA VACACIONES.....

ARTÍCULO 47.....

LICENCIA ESCOLAR.....

ARTÍCULO 48.....

LICENCIA PARA TOMAR EXAMENES Y ENTREVISTAS DE EMPLEO.....

ARTÍCULO 49.....

LICENCIA PARA SERVIR COMO JURADO.....

ARTÍCULO 50.....

LICENCIA PARA FINES OFICIALES Y JUDICIALES.....

ARTÍCULO 51.....

LICENCIA POR MATERNIDAD	
ARTÍCULO 52	
PERIODO DE LACTANCIA EXTRACION DE LECHE MATERNA	
ARTÍCULO 53	
LICENCIA POR PATERNIDAD	
ARTÍCULO 54	
LICENCIA POR ENFERMEDAD	
ARTÍCULO 55	
LICENCIA FUNERAL	
ARTÍCULO 56	
LICENCIAS CON SUELDO PARA ESTUDIOS	
ARTÍCULO 57	
LICENCIA PARA PROCESO DE MATRICULA	
ARTÍCULO 58	
LICENCIA SIN SUELDO	
ARTÍCULO 59	
LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR A LOS (AS) HIJOS (AS)	
ARTÍCULO 60	
LICENCIA PARA RENOVACION DE LICENCIA DE CONDUCIR	
ARTÍCULO 61	
LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA	
ARTÍCULO 62	
LICENCIA PARA DONAR SANGRE	
ARTÍCULO 63	
BANCO DE LICENCIA PARA ENFERMEDADES PROLONGADAS	
ARTÍCULO 64	
PERIODO DE TRATAMIENTO DE ENFERMEDADES CONTAGIOSAS	
ARTÍCULO 65	
ACOMODO RAZONABLE	
ARTÍCULO 66	
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	
ARTÍCULO 67	
COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD	
ARTÍCULO 68	

AGRESION FISICA Y/O VERBAL A MIEMBROS DE LA UNIDAD APROPIADA	
ARTÍCULO 69	
OTRAS CONDICIONES DE EMPLEO.....	
ARTÍCULO 70	
RECESO ADMINISTRATIVO	
ARTÍCULO 71	
REGLAMENTO DE PERSONAL NO DOCENTE	
ARTÍCULO 72	
DERECHOS ADQUIRIDOS.....	
ARTÍCULO 73	
DERECHO A MINUTA DEL CONSEJO ESCOLAR	
ARTÍCULO 74	
DEFENSA LEGAL.....	
ARTÍCULO 75	
DISPOSICIONES GENERALES.....	
ARTÍCULO 76	
SALVEDAD.....	
ARTICULO 77	
ACUERDO TOTAL.....	
ARTICULO 78	
PATRONO SUCESOR.....	
ARTICULO 79	
BONIFICACION POR RATIFICACION DEL CONVENIO.....	
ARTICULO 80	
VIGENCIA.....	

NOTA ACLARATORIA

Para propósitos de carácter legal en relación con la Ley de Derechos Civiles de 1964, el uso de los términos empleado, supervisor, miembro, encargado, funcionario, representante, profesional, compañero, personal, estudiante, director, hijo, secretario, gobernador y cualquier otro que pueda hacer referencia a ambos sexos, incluye tanto el género masculino como el femenino.

ARTÍCULO 1

COMPARECENCIA

PARTES CONTRATANTES

Comparece el Departamento de Educación Pública del Gobierno de Puerto Rico, al amparo de la Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999, conocida como “ Ley Orgánica del Departamento de Educación Pública de Puerto Rico”, y de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como “ Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico” , representado por el Secretario de Educación, quien por virtud de las mencionadas leyes está facultado para negociar y acordar un convenio colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropiada del Personal Profesional, Sub-Profesional, Secretarial y de Oficina, según certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Comparece, además, la Unión de Personal Profesional, Sub-Profesional, Oficina y Secretarial, afiliada al Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores (SPT-SEIU) y al Concilio 95 de Servidores Públicos Unidos de P. R. (SPU-AFSCME) entidad autorizada a negociar y acordar un Convenio Colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropiada de Personal Profesional, Sub-Profesional, Secretarial y de Oficina (PASO), según certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Ambos declaran que han discutido y acordado la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo, según dispone la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, las cuales se describen a continuación.

ARTÍCULO 2 RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN PASO-SPT/SPU

- Sección 1:** La Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, mediante Certificación expedida el 22 de diciembre de 1999, ha reconocido a la Unión del Personal Profesional, Sub-Profesional, Secretarial y de Oficina (PASO), en lo adelante, "*La Unión*", como representante exclusivo de los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada según definida en el Artículo III de este Convenio para que lleve a cabo negociaciones con el Departamento de Educación sobre el establecimiento de salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo aplicables al personal que forma parte de la Unidad Apropriada.
- Sección 2:** De aprobarse cualquier legislación enmendadora de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico o cualquier otra legislación que afecte el reconocimiento a que hace referencia el párrafo anterior, el Departamento se obliga a no alterar unilateralmente salarios, beneficios marginales y otras condiciones de trabajo establecidas por este Convenio para el personal cubierto por el mismo.
- Sección 3:** De la misma forma, el patrono se compromete a reconocer a la Unión como representante exclusivo, en todos los asuntos antes mencionados, para aquellas clases que se adicionen a la Unidad Apropriada en el futuro, según los procedimientos establecidos.
- Sección 4:** El Departamento negociará con la Unión aquellos aspectos relacionados con la Unidad Apropriada, cuando el Departamento tenga la intención de fusionar, cambiar o excluir del plan de clasificación, clases comprendidas dentro de la Unidad Apropriada en un plazo mínimo de treinta (30) días antes de que dichas transacciones de personal se proyecten ser efectivas. Esto sin menoscabo a las facultades inherentes de la Agencia.
- Sección 5:** A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado en votación secreta por una mayoría de los miembros que voten de la Unidad Apropriada y así lo certifique mediante declaración jurada del Secretario de la Unión al Departamento, éste procederá con el descuento automático de cuotas a todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada, con excepción de aquellos que de forma escrita así lo hicieron constar válidamente.

- Sección 6:** A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado en votación secreta por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropiaada que participen en una votación y así lo certifique mediante declaración jurada del Secretario de la Unión, toda persona que trabaje en el Departamento dentro de la Unidad Apropiaada y que no haya optado por la exclusión, será miembro de la Unión mientras trabaje en el Departamento y dentro de la Unidad Apropiaada durante la vigencia de este Convenio.
- Sección 7:** Todo empleado de nuevo reclutamiento que pertenezca a la Unidad Apropiaada del Personal Profesional, Sub-Profesional, Secretarial y de Oficina, según certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo, pasará a formar parte de la Unidad Apropiaada y le será descontada la cuota a favor de la Unión al cumplirse treinta (30) días calendario desde la fecha en que comenzó a trabajar, salvo que de forma escrita haya solicitado previamente su exclusión durante dicho período. Una vez verificado que los descuentos de cuota fueron efectuados, el empleado continuará siendo miembro de la Unión.
- Sección 8:** El Departamento de Educación tendrá treinta (30) días calendario para notificar por escrito a la Unión el nombre, número de seguro social, puesto, facilidad en la que trabaje y fecha de inicio del contrato del empleado de nuevo reclutamiento que pertenezca a la Unidad Apropiaada.
- Sección 9:** El Departamento se compromete a permitir que la Unión oriente a aquellos nuevos empleados que pasen a formar parte de la Unidad Apropiaada. Esta orientación podrá llevarse a cabo en coordinación con el Supervisor inmediato, disponiéndose que no se afecte el servicio.
- Sección 10:** El Departamento sólo podrá negociar asuntos sobre salarios, beneficios marginales términos y condiciones de empleo, a través del representante exclusivo del personal unionado, excluyendo cualquier otra organización obrera.

ARTÍCULO 3 UNIDAD APROPIADA

- Sección 1:** La Unidad Apropiada representada por la Unión PASO-SPT-SPU será la Unidad Apropiada del Personal Profesional, Sub-Profesional, Secretarial y de Oficina, según determinado por la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, en la Certificación de Representante Exclusivo Núm. 006.
- Sección 2:** Los empleados con funciones de supervisión, de confianza y confidenciales quedan excluidos de esta Unidad Apropiada.
- Sección 3:** Toda controversia relacionada a la inclusión o exclusión de un puesto de nueva creación, será sometida a la Comisión de Relaciones del Trabajo para su solución de acuerdo a los mecanismos de Ley disponibles.
- Sección 4:** Integridad de la Unidad Apropiada
- a. El Departamento reconoce la integridad de la Unidad Apropiada y no tomará ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.
 - b. El Departamento vendrá obligado a informar por escrito a la Unión, en un término no mayor de treinta (30) días, todo empleado de la Unidad Apropiada cuyo nombramiento haya cambiado a empleado regular o probatorio y pase a formar parte de la Unidad Apropiada. Esto incluye, aunque no se limita, a los empleados, transitorios, irregulares, por jornal, temporero y casual.
 - c. Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropiada podrá ser transferido a una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y escrito. El Departamento notificará al momento del nombramiento en dicha plaza, al empleado, con copia a la Unión. No se harán nombramientos de personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.

- d. El Departamento no podrá conferir poderes y funciones de supervisor o administrador a empleados incluidos en la Unidad Apropiaada, excepto en casos extraordinarios, por necesidades del servicio.

Sección 5: Si no hubiera empleados de la Unidad Apropiaada disponibles, los supervisores, administradores, directores, ejecutivos o cualquier otro personal cuyo puesto tenga carácter de confianza o confidencial podrán realizar labores que sustituyan a los miembros de la Unidad Apropiaada, para garantizar el ofrecimiento de los servicios, por cortos períodos de tiempo y en situaciones de comprobada necesidad y emergencia.

ARTÍCULO 4 DEDUCCIÓN DE CUOTAS

- Sección 1:** El Departamento conviene en deducir del salario de cada empleado que sea miembro de la Unión durante la vigencia de este Convenio, según se dispone en los Artículos II y III, las cuotas que la Unión fije a sus miembros, de acuerdo con su Constitución y Reglamento, y a las disposiciones de ley que apliquen. Los empleados no afiliados pagarán el cargo por servicio que establezca la Unión, según las regulaciones de la Ley 45, según enmendada.
- Sección 2:** Para propósitos de este Convenio se entenderá como “miembro afiliado” todo empleado perteneciente a la unidad apropiada, que paga la cuota completa establecida por la Unión, sobre la base de su Constitución y Reglamento y recibe todos los beneficios de la Organización.
- Sección 3:** El Departamento se compromete a llevar a cabo las gestiones necesarias ante el Departamento de Hacienda para que la Unión reciba las cuotas en un término que no exceda los treinta (30) días.
- Sección 4:** Conjuntamente con las cuotas el Departamento le remitirá a la Unión todos los meses una lista conteniendo los nombres de los empleados y su número de seguro social.
- Sección 5:** El proceso de descuento de cuota y el de afiliación a la Unión serán de carácter continuo durante la vigencia del Convenio. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropiada y que no sea miembro, podrá solicitar su afiliación al sindicato en cualquier momento utilizando el formulario que para esos efectos haya desarrollado la Unión. El Departamento se compromete a iniciar de inmediato el descuento de cuotas y la transferencia a la Unión del descuento de cuotas correspondientes.
- Sección 6:** El Departamento se compromete a deducir del salario de los empleados miembros de la Unión, todos los cargos o contribuciones requeridas para programas benéficos y de otra índole auspiciados por la Unión, luego de recibir una autorización voluntaria y por escrito a los efectos por parte del empleado.

Sección 7: Sólo se permitirá el descuento de cuota de organizaciones bonafides para empleados no afiliados al representante exclusivo y a los empleados no incluidos en la Unidad Apropiaada. Se autoriza el descuento automático de cuotas y cargos por servicio a través del representante exclusivo u organización bonafide.

Sección 8: Cuando surjan cambios en las cuotas, la Unión lo notificará al Departamento de Educación a través de la Oficina de los Convenios Colectivos. El Departamento realizará los cambios y ajustes en las mismas en un término no mayor de tres (3) meses a partir del recibo de la comunicación.

ARTÍCULO 5 DERECHOS RESERVADOS DEL DEPARTAMENTO

- Sección 1:** La Unión reconoce que en el ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico de Puerto Rico, el Departamento retiene y retendrá el control exclusivo de todo lo concerniente a la dirección, operación, manejo y administración de la Agencia, sin que esto constituya una limitación, de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.
- Sección 2:** El director o supervisor será el único responsable de dirigir, supervisar y evaluar a los miembros de la Unidad Apropriada. Ningún empleado o miembro de otras unidades apropiadas actuarán en tal capacidad.

ARTÍCULO 6 ACUERDO DE NO-DISCRIMEN

- Sección 1:** Ambos, el Departamento y la Unión, acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad por cuestiones de raza, sexo, orientación sexual, credo, religión, color, estado marital, condición de padre o madre, edad, origen nacional o afiliación política. Tampoco discriminarán contra ningún empleado comprendido en la Unidad Apropiada por su incapacidad física o por otros factores.
- Sección 2:** El Departamento se compromete a no discriminar contra cualquier empleado que siendo parte de la Unidad Apropiada, decida someter una querrela en el Procedimiento de Quejas y Agravios o poner en práctica cualquiera de los derechos que le concede una Ley.

ARTÍCULO 7 FUNCIONARIOS DE LA UNIÓN

- Sección 1:** Los Delegados representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo ante el Departamento y sus representantes, en aquellos asuntos que este Convenio les reconoce facultad para ello. Estos Delegados representarán y orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio, velarán por el cumplimiento del mismo y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo que tengan una queja o cuando sean requeridos por cualquier jefe o supervisor para que estén presentes en cualquier momento en que vaya a ser disciplinado un empleado que el Delegado represente. El representante del Departamento, notificará al empleado querellante de su derecho a tener un Delegado presente.
- Sección 2:** Se le concederá al Delegado en propiedad o al Delegado suplente tiempo razonable durante horas laborables para atender asuntos relacionados con trámites y representación de aquellos empleados de la unidad apropiada o para discutir con funcionarios de la gerencia asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio, sin afectar en forma alguna ningún tipo de licencia ni su salario. Los Delegados suplentes actuarán sólo en ausencia del Delegado en propiedad; o a petición expresa de éste, para que lo represente, o de un funcionario autorizado de la Unión. El director o supervisor inmediato podrá estar acompañado por otro funcionario gerencial.
- Sección 3:** El Departamento concederá a uno u otro oficial de la Junta de Directores, sin descontarle de su salario, ni de sus vacaciones, tiempo razonable para discutir asuntos oficiales de los empleados incluidos en la Unidad Apropiada con oficiales o funcionarios del Departamento, cuando sea autorizado por éstos. Esta autorización no será denegada arbitrariamente.
- Sección 4:** Cuando un Delegado, Sub-Coordinador u Oficial de la Junta de Directores de la Unión necesite ausentarse de su área de trabajo con el propósito de atender un asunto comprendido en sus funciones, según definidas en este Artículo, deberá solicitar autorización, por escrito, con razonable antelación, a su supervisor inmediato e informarle del lugar donde realizará estas funciones. Una vez sea autorizado por su supervisor y termine su gestión oficial, se

reintegrará a su trabajo. Entregará, a este una certificación de asistencia al lugar visitado. Disponiéndose que el Departamento no pagará tiempo extra en exceso de la jornada regular de trabajo. Esta autorización no será denegada arbitrariamente.

Sección 5: La Unión podrá nombrar hasta un máximo de:

2 Delegados-subcoordinadores por distrito

1 Delegado en propiedad y uno alterno por cada oficina regional

1 Delegado en propiedad y uno alterno por cada oficina de distrito

1 Delegado en propiedad y uno alterno por almacén

1 Delegado en propiedad y uno alterno en cada dependencia de 15 o más empleados

1 Delegado en propiedad y uno alterno por cada tres dependencias de 14 ó menos empleados

10 Delegados en propiedad y 10 alternos en el nivel central

Sección 6: La Unión vendrá obligada a notificar al Departamento, a través de la Oficina para la Administración de los Convenios Colectivos los nombres de todos los Delegados y Delegados Alternos no más tarde de veinte (20) días después de haber sido seleccionados, así como los nombres de los oficiales de Junta de Directores para realizar servicios a favor de la Unión. La información deberá mantenerse actualizada en todo momento.

Sección 7: Se le informará a la Oficina para la Administración de los Convenios Colectivos con regularidad, el calendario de reuniones de delegados programados por la Unión. De haber conflicto con alguna de las fechas se dialogará con ésta.

Sección 8: El Departamento concederá dos (2) días laborables al año a los delegados de la Unidad Apropiada para asistir a asambleas y seminarios programados por la Unión. El tiempo concedido no será descontado de ninguna licencia. Las fechas para estas actividades serán coordinadas a través de la Oficina para la Administración de los Convenios Colectivos.

Sección 9: Los funcionarios y delegados de la Unión podrán utilizar los teléfonos, fax y fotocopadoras de las dependencias para usos oficiales y colaborarán en proveer el material necesario para el uso de estos equipos, en coordinación con el director o supervisor inmediato.

Sección 10: El delegado de la Unión en la escuela o centro de trabajo estará autorizado a distribuir material informativo de la Unión. Podrá utilizar el sistema de apartados en las unidades de trabajo de la Agencia. Esta actividad se llevará a cabo en coordinación con el director y/o supervisor inmediato.

ARTÍCULO 8

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y AGRAVIOS ENTRE LAS PARTES

Sección 1: Todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones basadas en la aplicación e interpretación de las disposiciones de este Convenio serán de la competencia de los organismos y funcionarios creados y designados en este Artículo y de los organismos creados por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, Título 3 LPRA Sec. 1451 y siguientes, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Sección 2: Definición de Queja

Toda controversia, reclamación, queja o querella de un miembro o grupo de miembros de la Unidad Apropriada, o la Unión en que se alegue la violación, mala interpretación y/o aplicación incorrecta de los términos del Convenio Colectivo. Toda controversia, reclamación, queja y/o querella de un miembro de la Unidad Apropriada en que se alegue la violación de sus derechos a la luz de leyes aplicables o a los reglamentos, cartas circulares y/o memorandos del Departamento y del Estado Libre Asociado, que se hayan hecho formar parte de este Convenio, después de eliminar las secciones o partes que no sean aplicables a la Unidad Apropriada. Toda controversia, reclamación, queja y/o querella de un miembro de la Unidad Apropriada en que se alegue que el Departamento ha implantado su política pública de forma discriminatoria y/o con un propósito discriminatorio.

Paso 1

Sección 1: Las controversias, quejas y reclamaciones deberán presentarse a la mayor brevedad y, en todo caso, no más tarde dentro de los próximos quince (15) días laborables, contados a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a las mismas o desde que la parte querellante tuvo conocimiento de ellos.

Sección 2: Todas las querellas, controversias, disputas y reclamaciones que no sean acciones disciplinarias serán presentadas por cualquiera de las partes o su representante, el empleado, o por el representante designado de la Unión, al Director de la Escuela o al Director del

Centro de la Unidad de Trabajo correspondiente, con notificación por escrito a la Oficina para la Administración de los Convenios Colectivos o al funcionario que el Secretario de Educación designe para tales propósitos. Disponiéndose que dicho término nunca será mayor de cinco (5) días laborables.

Todas las querellas, controversias, disputas, reclamaciones se harán por escrito, firmadas por cualquiera de las partes, sus representantes, el empleado o el representante designado por la Unión, e incluirá una breve descripción de la reclamación. Cualquiera de las partes, el empleado o el representante designado por el Sindicato y el Director de la Escuela o Director del Centro de la Unidad de Trabajo correspondiente se reunirán en un plazo no mayor de diez (10) días laborables después de habersele notificado por la parte querellante la controversia, queja, disputa o reclamación para considerar la misma. El director de la escuela o el director del centro de trabajo podrá estar acompañado por otro empleado gerencial. Ninguna de las partes podrá negarse a participar en esta reunión. De no llegarse a un acuerdo, el Director de la Escuela o Director del Centro de la Unidad de Trabajo correspondiente, adjudicará la querella, controversia, disputa o reclamación en un término no mayor de diez (10) días laborables y notificará por escrito al empleado y al representante designado por el Sindicato y a la Oficina para la Administración de los Convenios Colectivos y/o al funcionario designado por el Secretario para tales fines. Durante la radicación y discusión de las querellas, las partes deberán guardar absoluta confidencialidad, a fin de mantener la pureza de los procesos.

Paso II

Sección 1: Cuando la decisión tomada por el Director de la Escuela o el Supervisor Inmediato no resulta satisfactoria para el miembro de la Unidad Apropiaada, éste o su representante presentará su apelación por escrito ante el Director de la Oficina de Administración de Convenios Colectivos, con copia al Director de la Unidad de Trabajo y a las Oficinas Centrales de la Unión en un término no mayor de diez (10) días laborables. El Director de la Oficina de Administración de Convenios Colectivos convocará al Comité de Conciliación en un término no mayor de diez (10) días laborables. El Comité de Conciliación estará compuesto por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes del Departamento, disponiéndose que por mutuo acuerdo se podrán designar comités de conciliación adicionales cuando el volumen de

querellas así lo requiera. El Comité de Conciliación realizará una reunión conciliatoria, de ser necesario, con las partes dentro de los próximos quince (15) días, a partir de haber recibido la querella. Disponiéndose que, de no surgir un acuerdo en cuanto a la celebración de esta reunión, la misma será mandatoria. Luego de llevar a cabo dicha reunión de conciliación, el Comité formulará su decisión con determinaciones de hecho y la notificará por escrito a las partes en un término no mayor de cinco (5) días, a partir de la fecha en que se celebró la reunión conciliatoria.

Sección 2: Disposiciones generales que regirán los trabajos del comité de Conciliación:

- a. El quórum para las reuniones del Comité quedará constituido con la presencia de, al menos, uno de los dos (2) representantes del Departamento y uno de los dos (2) representantes de la Unión.
- b. El comité celebrará reuniones ordinarias, o extraordinarias, según la práctica establecida por las partes durante los pasados años. En aquellos casos de relaciones interpersonales en que ambas partes estimen pertinente que es necesario que para resolver la controversia estén presentes el o los querellantes, el o los funcionarios de la Administración relacionados con el caso y los testigos de los hechos, éstos serán debidamente convocados, por escrito, por la Oficina para la Administración de los Convenios Colectivos.
- c. Todas las reuniones se llevarán a cabo en horas laborables y no conllevarán pérdida de ningún beneficio. Éstas se calendarizarán según la fecha de radicación. A solicitud de la Unión, se podrán tomar en consideración otros casos donde la Salud y Seguridad estén en peligro.
- d. Los representantes de ambas partes tendrán derecho a reunirse en caucus en cualquier momento durante el proceso de conciliación.
- e. Las determinaciones del proceso de conciliación serán recogidas en una resolución que contendrá la determinación o acuerdo del comité.
- f. De transcurrir sesenta (60) días sin que la querella se haya citado para conciliación, el caso se podrá someter directamente a arbitraje.

Parte III

- Sección 1:** De no llegarse a un acuerdo en el segundo paso, la parte querellante podrá someter el caso ante un Árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, conforme a lo dispuesto por 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 un término no mayor de diez (10) días laborables.
- Sección 2:** Todo descubrimiento de prueba con antelación a la vista ante el Árbitro se hará conforme a directrices de este último y/o a disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión.
- Sección 3:**
- A. La Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, creada por la Ley Núm. 45, supra, designará un Árbitro para la solución de la querrela, controversia, disputa, queja o reclamación.
 - B. El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes, y tendrá jurisdicción original para considerar y resolver cualquier controversia, querrela, queja, disputa, reclamación o asunto que cualquiera de las partes considere no es susceptible de resolución por sus representantes. Además, tendrá jurisdicción exclusiva para considerar toda controversia, disputa, queja o reclamación que surja en la aplicación o interpretación de las disposiciones de este Convenio u otro asunto que surja del mismo.
 - C. Las decisiones o laudos serán por escrito y redactados por el Árbitro. Las mismas serán finales y firmes, conforme a derecho. Solamente podrán impugnarse los laudos de arbitraje por errores de derecho y por las siguientes causales: fraude, conducta impropia, falta de debido procedimiento de ley, violación de la política pública, falta de jurisdicción, que el laudo no resuelva todas las cuestiones en controversia y, cuando sea contrario, a la disposición constitucional que prohíbe que las asignaciones hechas para un año económico excedan los recursos totales calculados para dicho año, mediante acción judicial ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones el cual deberá actuar en torno a la misma de conformidad con el reglamento del determinado tribunal.

- D. Las partes vendrán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y a presentar ante el Árbitro la información, documentos, posiciones, presupuestos, cifras, alternativas y toda aquella otra evidencia relevante que éste les solicite.
- E. Aquella parte que luego de aceptar el procedimiento de arbitraje no acuda ante el Árbitro o que no presente la información que le fuera requerida, vendrá obligada a acatar el laudo emitido por éste.
- F. Por acuerdo de las partes, el procedimiento podrá ser grabado, y el mismo podrá ser guardado y custodiado por el Árbitro. No obstante, cualquier parte tendrá el derecho de grabar el mismo para su propio uso.
- G. El Árbitro tendrá, entre otras, las siguientes facultades, en la medida que no esté en conflicto con el Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo:
1. Tendrá amplia facultad para diseñar remedios en la adjudicación de controversias que le fuesen planteadas por las partes.
 2. Resolverá cualquier diferencia de criterios con respecto a los términos y la redacción del acuerdo de sumisión.
 3. Determinará el lugar, fecha y hora para las reuniones y vistas, en acuerdo con las partes.
 4. Citará los testigos que estime necesarios y convenientes para la resolución del caso y aquellos solicitados por las partes.
 5. Atenderá y resolverá solicitudes de posposición de vistas.
 6. Dirigirá y presidirá todos los trabajos.
 7. Confirmar, modificar o revocar las sanciones disciplinarias.
- H. El Árbitro resolverá la controversia, queja, querrela, disputa, reclamación o asunto, rindiendo un laudo por escrito, el cual incluirá las determinaciones de hechos y conclusiones de derecho pertinentes, a tenor con las disposiciones de este Convenio y del derecho aplicable.

- I. En los casos disciplinarios, el Árbitro podrá revocar, confirmar o modificar la decisión del Secretario de Educación o del funcionario a quien él le delegue esta función al formular cargos. Cuando el Árbitro exonere al empleado que ha sido suspendido de empleo y sueldo, sumariamente, a tenor con lo dispuesto en la Sección 9 (8) de este Artículo, ordenará su reposición en el empleo y el pago de todos los haberes y beneficios marginales dejados de recibir por éste, si algunos.
- J. El Árbitro tendrá facultad para interpretar los términos de este Convenio, pero no tendrá facultad para alterar, modificar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio.
- K. El Árbitro emitirá su laudo en un término de tiempo razonable, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo.

Sección 4: Otras Disposiciones

- a- A los fines de este Artículo, se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando éstos sean feriados, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último.
- b- Las querellas de impugnaciones de puesto que se originen en escuelas, distritos escolares y regiones educativas, se radicarán en Paso I directamente ante la región educativa, y las impugnaciones que se originen en la Oficina Central se radicarán ante el director de la oficina donde se generó el nombramiento.

Sección 5: Procedimientos Disciplinarios

- 1. En todos los casos que puedan conllevar medidas disciplinarias, deberán formularse cargos específicos por escrito, incluyendo las disposiciones alegadamente infringidas, fechas, lugares y personas aludidas, y los mismos se notificarán al empleado y al representante designado de la Unión en la escuela, oficina, unidad, división o centro de trabajo pertinente, y a las oficinas centrales de la Unión, no más tarde de noventa (90) días - calendario siguientes a la fecha en que el Secretario de

Educación tenga conocimiento oficial de los hechos que dan lugar a los cargos.

2. Todo empleado, ya sea personalmente o a través de la Unión, tendrá treinta (30) días, a partir de la fecha de recibo de la notificación de la formulación de los cargos, para solicitar la celebración de una vista para la ventilación de los mismos ante un Árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, creada por la Ley Núm. 45, supra según enmendada.
3. En la vista, el empleado tendrá derecho a estar representado por un oficial o representante de la Unión, designado por éste, o por el abogado que la Unión le asigne.
4. Todo descubrimiento de prueba con antelación a la vista ante el Árbitro se hará conforme a directrices de este último y/o disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo.
5. La vista disciplinaria será grabada por el Árbitro. La parte que interese una transcripción escrita de ésta, o parte de la misma, sufragará su costo. La grabación estará accesible a cualquier parte que interese registrarla.
6. Ningún empleado podrá ser sancionado en forma alguna hasta que no se haya seguido y completado este procedimiento y el Árbitro tome una decisión final, excepto según se dispone por las suspensiones sumarias. El Departamento podrá amonestar a un empleado, y éste tendrá derecho a impugnar la amonestación mediante el procedimiento establecido en este artículo.
7. Las sanciones disciplinarias que se utilizarán serán amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, destitución y suspensión sumaria de empleo pero no de sueldo.
8. Será causa para la suspensión de empleo pero no de sueldo antes de la celebración de la vista informal, los cargos por situaciones en las que haya motivos fundados de que existe peligro real para la salud, vida, seguridad, o moral de los empleados, estudiantes y otros miembros de la comunidad escolar, o de destrucción de la propiedad del Departamento. Dicha suspensión sumaria no excederá de sesenta (60) días-calendario. El Departamento trasladará provisionalmente al empleado a otro puesto igual o similar en la escuela, unidad o centro de trabajo más cercano posible al que trabaja al

momento del traslado si el Departamento y la Unión, de común acuerdo, deciden que, por razones de seguridad o tranquilidad del empleado o de sus compañeros de trabajo, se hace indispensable el traslado.

9. El Departamento incorpora en este Convenio Colectivo la filosofía de aplicar medidas disciplinarias progresivas de acuerdo a los hechos de caso a caso, y tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados al empleado. Constituirán causa de destitución, suspensión de empleo y sueldo, amonestación o reprimenda, entre otras, las siguientes faltas:

- (a) no cumplir con los deberes del puesto o empleo sin razón justificada
- (b) soborno
- (c) conducta inmoral
- (d) incompetencia en el desempeño del puesto
- (e) negligencia crasa en el desempeño de las funciones del puesto
- (f) insubordinación
- (g) convicción por un tribunal de justicia por cualquier delito grave o menos grave que implique depravación moral
- (h) incurrir en conducta prohibida por el Artículo 4.15 de la Ley Orgánica del Departamento de Educación de Puerto Rico sobre Actividades Prohibidas en la Escuela e Instalaciones del Departamento. La conducta prohibida es la siguiente:
 - (1) Exhibir insignias, símbolos o emblemas de partidos u organismos políticos
 - (2) Formar grupos u organizar actividades de apoyo o de repudio a partidos, organizaciones políticas o a candidatos o personas que participen en un proceso electoral
 - (3) Distribuir o difundir propaganda relacionada con un proceso político o una contienda electoral.

Esta conducta sólo está prohibida dentro de las escuelas o dentro de las instalaciones y terrenos bajo la jurisdicción del Departamento durante las respectivas jornadas de trabajo de los empleados a las horas laborables del Sistema de Educación Pública.

- (i) Observancia de una conducta desordenada,

incorrecta o lesiva al buen nombre del Sistema de Educación Pública de Puerto Rico.

- (j) Incurrir en violaciones a la Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada, conocida como Ley de Ética Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sus Reglamentos, según lo determine administrativamente el Director de la Oficina de Ética Gubernamental o un Tribunal con jurisdicción.
- (k) Utilizar su posición oficial para fines político partidistas o para otros fines no compatibles con el servicio público.
- (l) Realizar funciones o tareas que conlleven conflictos de interés con sus obligaciones como empleados del Sistema de Educación Pública.
- (m) Dar, pagar, ofrecer, solicitar o aceptar directa o indirectamente dinero, servicios o cualquier otro valor por, o a cambio de una elegibilidad, nombramiento, ascenso u otras acciones de personal.
- (n) Incurrir en violaciones a la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico.
- (o) No cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, conocida como Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público.
- (p) No cumplir con los siguientes deberes y obligaciones:
 - 1) Asistir al trabajo con regularidad y puntualidad y cumplir la jornada de trabajo establecida.
 - 2) Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajos y ciudadanos.
 - 3) Realizar eficientemente las tareas y funciones asignadas a su puesto y otras compatibles con las que se le asignen.

- 4) Corresponder a las instrucciones de sus supervisores compatibles con la autoridad delegada a éstos y con las funciones y objetivos de la Agencia.
 - 5) Cumplir con las disposiciones de las leyes y reglamentos aplicables al Departamento de Educación y con las órdenes emitidas de conformidad con las mismas.
-
- (q) Abandono de servicio o ausencias frecuentes injustificadas. Constituirá abandono de servicio permanecer ausente de su trabajo durante cinco (5) días laborables consecutivos sin autorización del supervisor inmediato y sin justificar su ausencia.
 - (r) Patrón crónico de ausencias y tardanzas, abandono de servicio o ausencias frecuentes injustificadas. Constituirá abandono de servicio permanecer ausente de su trabajo durante cinco (5) días laborales consecutivos sin autorización del supervisor.
 - (s) No regresar a sus labores luego de haber expirado una licencia válida, sin justa causa para hacerlo.
 - (t) Las querellas por acción disciplinaria cuando el Departamento haya tomado la acción sumaria a tenor con la sección 9 (8), tendrán prioridad sobre las demás que se radiquen ante el Árbitro y la vista de éstas se celebrará a la mayor brevedad posible.
-
10. Luego de la resolución final del procedimiento disciplinario en el cual se suspenda de empleo y sueldo a un empleado, la suspensión no podrá exceder de un (1) año-calendario. La duración de la suspensión guardará proporción con la gravedad de la falta cometida.
 11. En estos procedimientos se le garantizarán a los empleados todos los requisitos del debido procedimiento de ley, reconocidos en los foros administrativos de naturaleza adjudicativa.
 12. En estos procedimientos no aplicarán en forma escrita las reglas de evidencia, pero el Árbitro podrá utilizarlas con

el propósito de que aflore la verdad y que se haga justicia sustantiva. En ningún caso se emitirá una decisión o laudo fundamentado exclusivamente en la prueba de referencia que excluye la ley.

13. Ningún empleado será disciplinado o sancionado en forma alguna dos (2) veces por los mismos hechos, transacción o evento.
14. Las querellas por acción disciplinaria tendrán prioridad sobre las demás que se radiquen ante el Árbitro y la vista de éstas se celebrará a la mayor brevedad posible.

Sección 6: Procedimiento para las Cesantías

1. En todos los casos que puedan conllevar la separación del puesto del empleado, sin que se entienda como destitución debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos; cuando el empleado se encuentre ausente por un período mayor de tres (3) meses y no haya sido localizado; y cuando el empleado esté reportado al Fondo del Seguro del Estado por más de un (1) año e inhábil para trabajar, deberá notificarse por escrito tal acción al empleado y al representante designado del Sindicato en la escuela, oficina, unidad, división o centro de trabajo pertinente, no más tarde de sesenta (60) días-calendario siguientes a la fecha en que el Secretario de Educación tenga conocimiento oficial de la causa para tomar dicha acción, indicándole expresamente la misma.
2. Todo empleado, ya sea personalmente o a través del Sindicato, tendrá treinta (30) días a partir del recibo de la notificación para solicitar la celebración de una vista para dilucidar la cesantía ante un Árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, creada por la Ley Núm. 45, supra.
3. En la vista, el empleado podrá ejercitar todos los derechos y prerrogativas que le garantiza la Sección 10 de este Convenio. Todas las partes tendrán las mismas garantías procesales del debido proceso de ley.
4. Cuando existan razones fundadas para creer que un empleado sufre de incapacidad física o mental para

ejercer sus funciones, el Secretario de Educación le requerirá a éste por escrito que se someta a un examen médico ante uno o más médicos designados por el Departamento. Copia del requerimiento será notificada también al representante designado de la Unión en la escuela, oficina, unidad, división o centro de trabajo pertinente y a las oficinas centrales de la Unión, no más tarde de los veinte (20) días anteriores a la fecha designada para el examen. Mientras tanto, el Secretario podrá relevar al empleado de sus deberes sin privación de sueldo. Si del dictamen médico resulta que el empleado está física o mentalmente incapacitado para desempeñar sus funciones, el Secretario notificará por escrito su separación del puesto por el tiempo que dure la incapacidad, no más tarde de los sesenta (60) días siguientes, contados a partir de la fecha en que advino en conocimiento del dictamen médico. Además, notificará tal acción al representante designado de la Unión en la escuela, oficina, unidad, división o centro de trabajo pertinente, en el término antes mencionado, y a las oficinas centrales de la Unión.

5. Si el empleado no estuviese conforme con la acción tomada por el Secretario, podrá personalmente, o a través de la Unión, solicitar una vista ante el Árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público dentro del término de treinta (30) días, contados a partir del recibo de la notificación de la acción para dilucidar la cesantía por incapacidad física o mental.
6. En la vista, todas las partes podrán ejercitar todos los derechos, prerrogativas y garantías procesales del debido proceso de ley que establece la Sección 10 de este Convenio.
7. En este proceso el empleado tendrá derecho a recibir el pago de las licencias que tenga acumuladas y, de agotarse éstas, continuar recibiendo su sueldo hasta que el Árbitro emita su decisión. En el caso de que la decisión le sea favorable, el empleado recibirá su sueldo hasta que sea repuesto en su cargo y se le repondrán las licencias que hubiera agotado.

ARTÍCULO 9 SUBCONTRATACIÓN

Sección 1: El Departamento podrá subcontratar, por cortos períodos de tiempo, trabajo tradicionalmente realizado por miembros de la Unidad Apropriada, en casos de comprobada emergencia la cual será discutida con la Unión. Disponiéndose, además, que no se afectarán los empleados cubiertos por este Convenio.

ARTÍCULO 10 ANTIGÜEDAD

Sección 1: Antigüedad se define como el tiempo que un empleado comprendido en la Unidad Apropiada haya prestado servicios en la Agencia desde su última fecha de empleo.

Sección 2: El Departamento reconoce, como uno de los criterios, el derecho de antigüedad a los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo, a los fines de ascensos, adjudicación de nuevos puestos, cesantías, reemplazo y reasignación de funciones, según se dispone en este Convenio Colectivo.

Sección 3: La antigüedad cesará por cualquiera de las siguientes razones:

1. Renuncia voluntaria
2. Despido por justa causa
3. Ausencia, debido a incapacidad por lesión ocurrida en el curso del trabajo, que se prolongue por dos (2) años o más
4. Suspensión temporera (Temporary Lay-Off) por un período de un (1) año o más
5. Si no regresa a su trabajo luego de la expiración de cualquiera de las licencias establecidas en este Convenio Colectivo.

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

ARTÍCULO 11
DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LEYES, NORMAS Y
REGLAMENTOS

- Sección 1:** Las partes reconocen y aceptan que el Departamento de Educación y el Gobierno de Puerto Rico han promulgado leyes, cartas circulares, normas, reglamentos y memorandos en las que se establecen los procedimientos y toda la normativa relacionada con reclutamiento, nombramientos, selección, clasificación, adiestramientos, traslados y descensos. El contenido de dichos documentos emitidos por el Departamento no podrá contradecir lo acordado en este Convenio Colectivo. La Unión podrá radicar quejas, querellas o reclamaciones a través del Procedimiento de Quejas y Agravios acordadas por las partes sobre este particular.
- Sección 2:** Las partes acuerdan que cuando el Secretario de Educación se proponga enmendar, modificar o derogar cualquiera de los documentos antes mencionados, le notificará su intención de así hacerlo a la Unión, quién podrá presentar sugerencias y recomendaciones dentro de un término de treinta (30) días a partir de dicha notificación.

ARTÍCULO 12

EXPEDIENTES DE PERSONAL

- Sección 1:** El único expediente de personal oficial de cada uno de los miembros de la Unidad Apropiaada será el expediente existente bajo la custodia en la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos en la Oficina Central del Departamento de Educación. Ningún documento que el Supervisor Inmediato guarde en un expediente sin el conocimiento y acceso del empleado puede utilizarse como evidencia en contra de este **en caso de** medidas disciplinarias.
- Sección 2:** El Departamento de Educación mantendrá dentro de la más alta confidencialidad el expediente de personal de cada empleado.
- Sección 3:** La facultad para incorporar cualquier documento al expediente de los empleados recae exclusivamente en la Autoridad Nominadora. Ya sean el resultado de transacciones o movimientos de personal, evaluaciones, amonestaciones escritas o cualquier otro documento, como transcripciones de créditos, certificados de salud y buena conducta.
- Sección 4:** El Departamento vendrá obligado a mostrarle el expediente de personal oficial del empleado miembro de la Unidad Apropiaada, en cualquier momento en que éste lo solicite con previa coordinación con la Oficina de Recursos Humanos. Cuando un empleado entienda que existe en él un documento que afecte algún derecho en relación con su empleo, podrá someter una querrela según el mecanismo creado por este Convenio.
- Sección 5:** No se incluirá en el expediente de personal de cada empleado ningún documento que refleje acción disciplinaria alguna que no haya sido notificada al empleado o evaluación del trabajo del empleado sin antes haberse discutido la misma con éste.
- Sección 6:** Las amonestaciones, reprimendas, advertencias o acciones disciplinarias impuestas que no consten en el expediente oficial del empleado no podrán ser utilizadas para ningún propósito.

- Sección 7:** El empleado que haya recibido una reprimenda o carta de amonestación deberá solicitar por escrito a través de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos que la misma sea retirada del expediente, luego de transcurridos veinticuatro (24) meses de haberse emitido la misma. Posterior a una investigación, el Secretario en su facultad podrá retirar del expediente oficial la reprimenda o carta de amonestación. Esto se podrá conceder siempre y cuando no sea una conducta repetitiva del empleado y éste no se encuentre pendiente de una investigación disciplinaria. La decisión del Secretario será notificada al empleado por escrito con no menos de seis (6) meses de hecha la petición del empleado.
- Sección 8:** La Unión tendrá acceso a los expedientes de personal de los miembros de la Unidad Apropiaada mientras estén dilucidando casos de querellas en los procedimientos creados por este Convenio. El empleado afectado autorizará dicha acción por escrito previamente. Esta revisión se hará en presencia de un funcionario gerencial autorizado.
- Sección 9:** Si posterior a la presentación del expediente, aparecieran documentos que no se ajustaran a hechos reales o se detectara algún tipo de error en los mismos, El Departamento, previa investigación de los hechos, deberá retirar los mismos y/o corregirlos, lo que fuere necesario.

ARTÍCULO 13

REGISTRO E INFORMES DE ASISTENCIA

- Sección 1:** La Unión y el Departamento reconocen la importancia y necesidad de que los empleados cumplan con el deber de asistir con regularidad y puntualidad al trabajo.
- Sección 2:** Cada uno de los miembros de la Unidad Apropriada registrará su asistencia mediante un terminal biométrico que facilitará el Departamento. Éstos registrarán sus horas de entrada y salida de acuerdo con su jornada de trabajo, incluyendo el período de almuerzo. El terminal biométrico para el registro de asistencia deberá estar ubicado en un lugar accesible para todo el personal. En los centros de trabajo que tienen cien (100) empleados o más, deberá ubicarse más de un terminal. El Departamento será responsable por adiestrar a los trabajadores sobre el uso y manejo de los terminales.
- Sección 3:** En los casos de ausencias o tardanzas, los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo completarán los formularios correspondientes para informar a su director o supervisor inmediato las razones que motivaron las mismas, y el balance (vacaciones, enfermedad, licencia sindical y tiempo compensatorio) al cual solicita que se le adjudique. En el ejercicio de estas funciones, los supervisores y directores deberán mantener la más absoluta confidencialidad e imparcialidad en el proceso. Ningún miembro de la Unidad Apropriada podrá valorar o adjudicar la asistencia del personal.
- Sección 4:** Se concederá un período de gracia de diez (10) minutos en la hora de entrada por la mañana y por la tarde en los casos de tardanzas justificadas. No obstante, el uso excesivo de este privilegio puede ser motivo de acción disciplinaria.
- Sección 5:** Los miembros de la Unidad Apropriada tendrán acceso regularmente, a través del sistema electrónico, a la información relacionada con su asistencia: horas de entrada y salida, ausencias y tardanzas y las razones registradas, los balances de licencia de vacaciones y enfermedad, licencia sindical y tiempo compensatorio. Donde el registro electrónico no esté disponible y se prepare manualmente, el Departamento entregará los balances cada semestre. Cualquier reclamación deberá hacerla a su director o

supervisor inmediato durante la quincena corriente. Se proveerán tres (3) días laborables adicionales para el trabajador hacer reclamaciones, de ser necesario.

Sección 6: El director o supervisor inmediato será responsable de mantener los registros de asistencia. De surgir cualquier desperfecto con el sistema electrónico para el recogido de asistencia, el empleado será responsable de completar el formulario provisto para estos fines. El director o supervisor inmediato será el responsable de enviar por escrito los informes de asistencia de los empleados.

Sección 7: Cualquier cambio en el sistema electrónico para el recogido de asistencia que pueda impactar negativamente las condiciones de trabajo de los empleados de la Unidad Apropia, según definidas por este Convenio o por legislación, serán discutidas y acordadas con la Unión antes de su implantación.

ARTÍCULO 14 JORNADA REGULAR DE TRABAJO

- Sección 1:** La jornada regular de trabajo de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, consistirá de siete y media (7.5) horas diarias y de treinta y siete y media (37.5) horas semanales, de lunes a viernes; disponiéndose que el Departamento determinará el comienzo de la jornada de trabajo diaria y semanal de conformidad con las necesidades del servicio, sin que se varíe de forma arbitraria o irrazonable. Cualquier modificación al horario del trabajador por necesidad del servicio debe ser notificada a éste por escrito con, por lo menos, 20 días-calendario de antelación. En situaciones de emergencia, el supervisor podrá notificar con, por lo menos, 3 días laborables de antelación. Del trabajador presentar alguna objeción al nuevo horario, éste podrá solicitar una reunión con su supervisor inmediato. El supervisor podrá estar acompañado de otro personal gerencial. En esta reunión podrá estar presente un delegado de la Unión.
- Sección 2:** Se concederá una (1) hora de receso para tomar alimentos no antes de concluida la tercera (3ª) hora de la jornada de trabajo y no más tarde del comienzo de la sexta (6ª) hora de la jornada de trabajo, salvo que otra cosa sea acordada entre el empleado y el Departamento con la anuencia de la Unión.
- Sección 3:** Los empleados disfrutarán de quince (15) minutos de receso durante las primeras cuatro (4) horas de trabajo y quince (15) minutos de receso durante las restantes tres y media (3.5) horas de trabajo. Se coordinarán con el supervisor estos períodos de receso. El trabajador podrá disfrutar de los períodos de receso dentro o fuera de su área de trabajo. El tiempo de estos recesos no excederá lo aquí acordado.
- Sección 4:** Las empleadas en estado grávido a partir de su octavo(8ª) mes de embarazo, los empleados con impedimentos físicos que limiten su movilidad y los trabajadores de sesenta (60) años de edad o más, tendrán derecho a disfrutar de veinte (20) minutos de receso durante uno (1) de los períodos de receso mencionados en la sección anterior.

Sección 5: En aquellos casos en que el Departamento requiera que un empleado de la Unidad Apropriada preste servicios en otro municipio diferente al de su centro regular de trabajo, éste podrá partir directamente del lugar de su residencia hacia el centro de trabajo donde debe brindar el servicio, previa coordinación con su supervisor inmediato. El director o supervisor del área a ser visitada certificará la asistencia del empleado que brindó el servicio.

ARTÍCULO 15 HORARIO ESPECIAL DE TRABAJO

- Sección 1:** El Departamento podrá autorizar un horario especial de entrada y salida a aquellos miembros de la Unidad Apropiable que así lo soliciten para atender una situación extraordinaria, sin que se vea afectada la prestación de los servicios. Al evaluar la solicitud del empleado, el supervisor inmediato o director tomará en cuenta situaciones extraordinarias como: estudios y razones médicas del empleado o de su núcleo familiar. El empleado notificará y se reinstalará al horario regular cuando la situación extraordinaria desaparezca.
- Sección 2:** Si la terminación del horario especial es por comprobada necesidad del servicio, dicha terminación será discutida con el empleado y, a solicitud de éste, el representante de la Unión. Se notificará por escrito la reinstalación al horario regular con, por lo menos, 15 días laborables de antelación.
- Sección 3:** El Departamento podrá renovar este beneficio cada seis (6) meses, de persistir las condiciones que dieron origen a la petición.
- Sección 4:** En aquellos casos en que se le provea al trabajador un horario especial de entrada y salida extraordinario por estudios, la institución educativa deberá certificar que el curso se ofrece exclusivamente en horario laborable. El trabajador mostrará evidencia de su programa de clases y de la matrícula.
- Sección 5:** El Departamento podrá requerir la evidencia médica necesaria para proveer un horario extraordinario por razones médicas, siempre y cuando tal requerimiento no esté en contravención de los derechos consignados en leyes y reglamentos aplicables.

ARTÍCULO 16 PUESTOS VACANTES

- Sección 1:** Cuando un miembro de la unidad apropiada, cesanteado en el periodo comprendido entre el 9 de marzo de 2009 al 9 de marzo de 2011 mediante las disposiciones de la Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009, solicite reingreso para un puesto igual o similar del que fue cesanteado, tendrá derecho a reingreso de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo VI del Reglamento de Personal No Docente.
- Sección 2:** En caso de que estos empleados soliciten una plaza para la cual no habían competido anteriormente, a manera de excepción se le concederá una puntuación adicional en el proceso de reclutamiento.
- Sección 3:** El Departamento le informará a la Unión, mediante una lista, los puestos vacantes de la Unidad Apropiada por taller de trabajo, escuelas, distritos, regiones educativas y otros. La Unión se compromete a someter toda la información que tenga al respecto. Una vez los puestos sean autorizados por las autoridades competentes, el Departamento podrá iniciar el proceso de reclutamiento.
- Sección 4:** Los puestos vacantes autorizados se adjudicarán tomando en consideración la Sección 8 del Artículo de Traslados. De no cubrirse el puesto con los empleados que se especifican en este, se procederá a cubrir el puesto según la próxima sección.
- Sección 5:** El Departamento iniciará un proceso de reclutamiento publicando una convocatoria para el puesto. Todo aquel empleado o persona que cumpla con los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia que se establezcan para la clase de puesto correspondiente a la Convocatoria podrá competir en el tiempo que establece la misma.
- Sección 6:** Toda convocatoria contendrá el título del puesto, el sueldo básico y la escala de retribución, el lugar o lugares de trabajo, los requisitos mínimos, las evidencias necesarias, la naturaleza del trabajo, la fecha límite para radicar la solicitud y toda otra información relevante que la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos entienda pertinente.

- Sección 7:** Las convocatorias de empleo se publican con no menos de diez (10) días laborales de antelación a la fecha de cierre.
- Sección 8:** La antigüedad del solicitante, según es definida en el Artículo Diez (10) del presente Convenio Colectivo, será considerada por el Departamento como uno de los criterios, entre otros, para seleccionar la persona que cubrirá un puesto vacante. A esos efectos, se le adjudicará un peso a la antigüedad para el ordenamiento de los candidatos en la certificación de elegibles y para la puntuación a ser recibida en la entrevista.
- Sección 9:** El Departamento podrá congelar cualquier puesto vacante comprendido dentro de la Unidad Apropriada y lo notificara a la Unión.
- Sección 10:** El puesto, una vez publicado, podrá congelarse. No obstante, tal congelación no será con el propósito de no adjudicarla a un solicitante en particular debidamente cualificado para ocuparla.
- Sección 11:** Una vez publicada una Convocatoria para un puesto vacante dentro de la Unidad Contratante, el Departamento no podrá modificar los requisitos mínimos requeridos en la misma durante el proceso de publicación y adjudicación del puesto.
- Sección 12:** Cuando Surja una clase de nueva creación que el Departamento entienda que pertenece Unidad Apropriada de entregará a la Unión copia de la especificación de la clase a incluirse en el Plan de Clasificación conteniendo los requisitos mínimos en términos de preparación académica, la experiencia relacionada y las licencias profesionales requeridas, el periodo probatorio del puesto y la enmienda a la asignación de la clase en la escala de retribución. Entendiéndose por experiencia relacionada, aquella experiencia recibida en puestos cuyas funciones sean similares o análogas. El Departamento podrá, cuando el puesto lo permita, sustituir preparación académica por experiencia adicional a la requerida. Esta información será sometida a la Unión con, por o menos 20 días laborables después de la creación de la clase. No se entenderá que la Unión renuncia a su derecho a solicitar una clarificación de unidad ante la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, cuando así lo entienda necesario.

- Sección 13:** Cuando un miembro de la Unidad Apropriada que, haya radicado la solicitud dentro del término de la Convocatoria, que haya sido incluido en la certificación de elegibles y haya participado en la entrevista no sea seleccionado para el puesto se le deberá notificar por escrito de tal decisión. Además, podrá radicar una apelación de su caso por medio del Procedimiento de Quejas y Agravios negociado entre las partes.
- Sección 14:** Los miembros de la Unidad Apropriada que, por disposición de ley o de alguna otra disposición legal, tengan derecho a consideraciones especiales en el proceso de reclutamiento y en la otorgación de puntuación en la certificación de elegibles, como es el caso de los veteranos, serán acreedores a las mismas luego de presentar evidencia satisfactoria al efecto.
- Sección 15:** El Comité Entrevistador del Departamento estará integrado por los funcionarios que designe el Departamento mediante carta circular. No obstante lo anterior, el Delegado o funcionario de la Unión podrá participar en las entrevistas en calidad de observador. Este no ejercerá influencia alguna en el Comité Entrevistador. La ausencia del observador no será motivo para cancelar la entrevista o impugnar el nombramiento.
- Sección 16:** Si el Departamento decide no cubrir un puesto vacante, no obligara a ningún miembro de la Unidad Apropriada a realizar, de manera adicional, las tareas del mencionado puesto.
- Sección 17:** Cuando un miembro de la Unidad Apropriada, que hubiese sometido una solicitud a una Convocatoria dentro del término le sea rechazada la misma, se le deberá notificar por escrito las razones para tal decisión.

ARTÍCULO 17

PROCEDIMIENTO PARA LA IMPUGNACIÓN DE NOMBRAMIENTOS

- Sección 1:** La Unión o cualquier trabajador de la Unidad Apropriada que haya competido en una convocatoria para un puesto vacante o en ascenso, que pertenezca a la Unidad Apropriada, podrá radicar una querrela de impugnación bajo los términos del “Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios entre las Partes” negociado bajo este Convenio. Se podrá presentar una impugnación cuando el empleado entienda que hubo alguna violación en el proceso de reclutamiento y selección establecido.
- Sección 2:** Las querellas de impugnaciones de nombramientos que se originen en las escuelas, distritos y regiones educativas se radicarán como PASO I, directamente en la región educativa. Los casos que se originen en la oficina central se radicarán ante la división, oficina o programa que haya realizado la entrevista.
- Sección 3:** Si el estudio y las conclusiones del caso a que llegue la división, oficina o programa o la región educativa no satisfacen a la Unión o al querellante, éste podrá continuar con el procedimiento de quejas y agravios.
- Sección 4:** La querrela de impugnación deberá describir los hechos en que se basa, de forma clara y precisa, e incluirá la siguiente información: el remedio solicitado, la información básica del querellante, el número de años trabajados en el Departamento, puesto para el que compitió, distrito escolar o centro de trabajo, fecha de la entrevista y firma del querellante. Deberá acompañar su querrela con toda la prueba documental que pueda tener el querellante, incluyendo los nombres de los testigos que él desee se entrevisten en relación a la impugnación.

Sección 5: El término para radicar la impugnación comenzará a contar desde el momento en que se realice el nombramiento o desde que la Unión o el querellante tengan conocimiento de los hechos. La impugnación no invalidará el nombramiento efectuado, hasta tanto se tenga una determinación a tales efectos.

Sección 6: El Departamento, a través de su representante en el Comité de Conciliación, le proveerá a la Unión, a solicitud de ésta, la información que estime necesaria durante la discusión de la querrela de impugnación en el Paso II. La información se ofrecerá, conforme a la legislación aplicable, salvaguardando la confidencialidad de las personas que hayan participado en la entrevista.

ARTÍCULO 18

EMPLEADOS CON NOMBRAMIENTO TRANSITORIO

Sección 1: Empleados Transitorios

Los empleados nombrados para cubrir necesidades temporales o de emergencia tendrán estatus transitorio.

Sección 2: Nombramientos Transitorios en puestos regulares para sustituir un empleado permanente.

2.1: Se podrán nombrar empleados con estatus transitorios en puestos regulares del servicio de carrera en los siguientes casos:

- a) Cuando el incumbente del puesto se encuentre en uso de cualquier tipo de licencia sin sueldo.
- b) Cuando el incumbente del puesto hubiese sido suspendido de empleo por determinado tiempo y la decisión a ese efecto estuviese pendiente ante la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.
- c) Cuando el ocupante del puesto pase a ocupar otro puesto mediante nombramiento transitorio y con derecho a regresar a su puesto anterior.

El término del nombramiento transitorio podrá ser equivalente al período en que el puesto regular esté afectado por las situaciones mencionadas en los párrafos a, b y c.

2.2: Los nombramientos transitorios en puestos regulares, estarán condicionados a la reinstalación del incumbente en propiedad del puesto regular.

Sección 3: Después que un empleado ocupe un puesto transitorio por dos (2) años de forma ininterrumpida, el Departamento de Educación, sujeto a los criterios establecidos en este artículo y las leyes aplicables, creará un puesto regular.

- Sección 4:** Esta decisión estará sujeta a la continuidad del programa o proyecto, a la disponibilidad de fondos y a lo dispuesto en las Secciones 1 y 2.
- Sección 5:** Todo nombramiento transitorio le será notificado a la Unión no más tarde de quince (15) días laborables después de haber sido efectivo dicho nombramiento.
- Sección 6:** Cuando se determine por el Departamento la creación de un puesto, se entregará a la Unión copia de la convocatoria indicando los requisitos de la preparación, experiencia y el sueldo del puesto, no más tarde de diez (10) días laborables después de la creación del mismo.
- Sección 7:** Los empleados que ocupen estos puestos deberán reunir los requisitos mínimos para la clase del puesto en que sean nombrados y poseer una evaluación satisfactoria.
- Sección 8:** El empleado que rechace una oferta por causa justificada será considerado una vez más. De rechazar ambas ofertas, no se volverá a considerar. Podrá optar por otro puesto mediante el procedimiento de reclutamiento y selección establecido por la Agencia.

ARTÍCULO 19

ASCENSOS

- Sección 1:** El cambio de un empleado de un puesto a otro para el cual se haya provisto una retribución mínima más alta, se entenderá como un ascenso.
- Sección 2:** Todo ascenso será hecho a base del principio de mérito y las leyes aplicables.
- Sección 3:** Los empleados regulares de la Unidad Apropriada gozarán de las mismas condiciones en casos de ascensos, siempre y cuando cualifiquen.
- Sección 4:** Las evaluaciones serán discutidas con el empleado.
- Sección 5:** Cuando un trabajador preste servicios de forma interina en un puesto de nivel superior, según definido en el Artículo 25 de este Convenio, se le acreditará la experiencia adquirida en éste para propósitos de elegibilidad para dicho puesto. El empleado deberá reunir los requisitos mínimos para el puesto y la experiencia deberá ser certificada por su supervisor inmediato.
- Sección 6:** Toda plaza vacante o puesto de nueva creación que pueda conllevar una oportunidad de ascenso para los empleados cubiertos por este convenio colectivo, se anunciará mediante Convocatoria, la cual se circulará en las regiones, la oficina central, las oficinas de distrito y las escuelas del distrito. Esto incluirá los medios electrónicos del Departamento.
- Sección 7:** El hecho de que un empleado no acepte un ascenso determinado no será objeto de medida disciplinaria ni será descalificado para los ascensos que surjan posteriormente, siempre y cuando cumpla con los requisitos para la clase de puesto.
- Sección 8:** Cualquier caso en que surja alguna discrepancia en cuanto a cualquier asunto cubierto por este Artículo, deberán ser traídas directamente al segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

- Sección 9:** Todo empleado regular que sea ascendido a un puesto de clasificación superior cubierta por este Convenio Colectivo, estará sujeto a un período probatorio del puesto.
- Sección 10:** Una vez aprobado el período probatorio, el empleado pasará a ser empleado regular en dicho puesto. Si el empleado no aprueba el período probatorio, éste pasará a su antiguo puesto y su salario será reducido al que devengaba al momento de ser ascendido o el que devengaría de no haber sido ascendido.
- Sección 11:** Cuando un puesto quede vacante porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso, dicho puesto se cubrirá mediante nombramiento sustituto hasta que el empleado que fue ascendido apruebe su período probatorio en el puesto al que fue ascendido y posteriormente se cubrirá permanentemente.
- Sección 12:** Si el Departamento decidiera reclasificar un puesto y el incumbente ha venido desempeñando el trabajo del puesto, según fuese reclasificado, a dicho incumbente se le podrá acreditar el tiempo trabajado al período probatorio en ascenso.

ARTÍCULO 20

CLASIFICACIONES Y RECLASIFICACIONES

- Sección 1:** El Departamento podrá crear nuevas clases o reclasificar puestos de la Unidad Apropiaada incluidos en el Plan de Clasificación y Retribución, según las normas de clasificación de puestos y los fondos disponibles.
- Sección 2:** Las partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio Colectivo el Departamento llevará a cabo un estudio de clasificación y retribución para los servicios de carrera del personal no docente con el propósito de estudiar la viabilidad de enmendar o crear un nuevo plan de clasificación y retribución, según la disponibilidad de fondos. La Unión podrá colaborar ofreciendo sus recomendaciones. Los cambios al plan de clasificación serán informados a la Unión.
- Sección 3:** Se reclasificará un puesto cuando:
- Exista un cambio sustancial en los deberes y responsabilidades de una plaza.
 - Ocurra evolución en el puesto.
 - Haya un error en la clasificación original del puesto.
 - Los factores que dieron base a la clasificación original hayan cambiado.
 - Haya una modificación al Plan de Clasificación.
- Sección 4:** Cualquier trabajador de la Unidad Apropiaada, que considere que reiteradamente se le están asignando tareas, funciones y responsabilidades de una clase distinta a las establecidas para su clase, o que sus deberes originales han evolucionado hacia unos de mayor complejidad, conforme a lo dispuesto en el Plan de Clasificación y Retribución, podrá radicar por escrito una solicitud de reclasificación ante la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos. En la solicitud de reclasificación, se deberán exponer y fundamentar los motivos que justifiquen la solicitud.

Sección 5: La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos realizará el estudio correspondiente sobre los méritos de la solicitud de reclasificación, incluyendo las evaluaciones de la labor realizada por el empleado. Si procede o no la reclasificación, se contestará por escrito al empleado.

Sección 6: En el caso de que la solicitud de reclasificación no proceda o el empleado no esté de acuerdo con la decisión tomada, éste podrá radicar directamente su apelación ante el comité de conciliación Paso II del procedimiento para la resolución de quejas y agravios entre las partes. Tanto la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos como el Comité de Conciliación, atenderán las solicitudes de reclasificación en el orden en que se radicaron.

ARTÍCULO 21

DESPOJO DE FUNCIONES

Sección 1: Despojo de funciones se considerará una reducción significativa de los deberes esenciales del puesto de un empleado o grupo de empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 2: No se podrá relevar de sus tareas a los empleados por los siguientes motivos:

1. Con el propósito de que el empleado se quede sin funciones.
2. Por asuntos disciplinarios
3. Por las razones de discrimen estipuladas en el Artículo 6 de este Convenio.

ARTÍCULO 22 TRASLADOS

- Sección 1:** Definición: Traslado es el cambio de un empleado de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase o a un puesto en otra clase, dentro de la misma Unidad Apropriada, con funciones o salario básico de nivel similar.
- Sección 2:** Cuando el traslado sea de un puesto de una clase a otra, se informará previamente al empleado y a la Unión antes de tomar una decisión final a la implantación del cambio. Si el empleado entiende que este cambio afecta adversamente sus condiciones de empleo, se discutirán y acordarán otras posibles alternativas con éste y la Unión.
- Sección 3:** Los traslados sólo podrán hacerse a petición formal del trabajador o por determinación del Secretario de Educación o el representante en quien éste delegue.
- Sección 4:** Cuando un traslado responda a necesidades en el servicio, determinado por el Departamento, el trabajador y la Unión deberán ser notificados por escrito con, por lo menos, diez (10) días de antelación a la efectividad del traslado. Este término podrá ser flexible en aquellos casos en que la seguridad del empleado se vea afectada. En dicha notificación se deberá advertir al empleado sobre su derecho de acudir al procedimiento de quejas y agravios provisto por este Convenio, de no estar de acuerdo con el traslado.
- Sección 5:** El Departamento le enviará copia de la notificación de los traslados a la Unión y al empleado en forma simultánea.
- Sección 6:** Ningún traslado afectará la oportunidad de ascenso de un miembro de la Unidad Apropriada debidamente cualificado.
- Sección 7:** Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria, ni podrán hacerse de forma caprichosa o arbitrariamente. Tampoco podrán efectuarse cuando resulten onerosos para el empleado.

- Sección 8:** Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase, el estatus de los empleados permanecerá inalterado y no será necesario un período probatorio.
- Sección 9:** El Departamento trasladará a puestos que representen un aumento en la jornada de trabajo a aquellos empleados que ocupen puestos de cuatro (4) a seis (6) horas y que tengan una evaluación satisfactoria. Esto se hará siguiendo el orden de antigüedad del registro preparado a estos efectos (donde aplique). El empleado que rechace una oferta de traslado, deberá especificar el lugar o lugares de su preferencia para ser considerado una vez más. De rechazar ambas ofertas, el empleado será eliminado de este registro y podrá competir para optar por otro puesto que represente un aumento de horas. Una vez se agote el registro para aumento de horas, se considerarán las peticiones de traslado de los empleados de jornada regular.
- Sección 10:** Las solicitudes de traslados por acomodo razonable tendrán prioridad sobre cualquier otra solicitud. El acomodo deberá ser documentado por el trabajador con la evidencia médica, según lo dispuesto por las leyes aplicables.
- Sección 11:** El miembro de la Unidad Apropriada a quien se le haya negado un traslado tendrá el derecho a recibir una notificación escrita del Secretario de Educación o el funcionario en quien éste delegue, en un plazo no menor de treinta (30) días laborables.
- Sección 12:** Las partes acuerdan que en aquellos casos en que el Departamento decida trasladar oficinas, talleres, divisiones, escuelas o cualquier otra instalación del Departamento dentro de una misma municipalidad o de una municipalidad a otra, informará tal circunstancia a la Unión en un término no mayor de cuarenta (40) días laborables. Ambas partes analizarán conjuntamente la situación de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, en un término de veinte (20) a treinta (30) días laborables de anticipación.

ARTÍCULO 23 EVALUACIONES

- Sección 1:** El Departamento de Educación creará un sistema de evaluación que tome en consideración las distintas clases de puestos de la Unidad Apropriada.
- Sección 2:** Una vez finalizada la redacción del borrador de ese sistema de evaluación, y antes de su aprobación por el Secretario de Educación, el mismo será sometido a la consideración de la Unión para recibir el beneficio de sus comentarios y recomendaciones. Los comentarios y recomendaciones serán discutidos con la Unión.
- Sección 3:** El Departamento se reserva el derecho de modificar el borrador de dicho documento para incluir total o parcialmente las recomendaciones de la Unión, para modificar las mismas o descartarlas.
- Sección 4:** Los miembros de la Unidad Apropriada tendrá derecho a solicitar revisión de su evaluación individual a través del procedimiento de quejas y agravios.

ARTÍCULO 24

ADIESTRAMIENTOS

- Sección 1:** El Departamento facilitará adiestramientos, talleres y otros medios que ayuden al mejoramiento profesional de los trabajadores dentro de sus responsabilidades, sujeto a las necesidades de servicio y a los recursos de la Agencia. A tenor con esto, el Departamento solicitará a las agencias pertinentes (entre éstas, a ORHELA) los adiestramientos disponibles.
- Sección 2:** La Unión someterá al Departamento un estudio de necesidades, tomando en consideración las recomendaciones de los trabajadores.
- Sección 3:** El Secretario de Educación, o el funcionario designado por éste, evaluará las recomendaciones del estudio de necesidades de la Unión.
- Sección 4:** Los talleres y adiestramientos podrán ser ofrecidos tanto en horas laborables como en horas no laborables, afectando lo menos posible los servicios del centro de trabajo. Los talleres ofrecidos en horas laborables no afectarán ninguna licencia del empleado. Los talleres y adiestramientos que se realicen en horas no laborables tendrán carácter voluntario.

ARTÍCULO 25

PAGO POR LABOR INTERINA

Sección 1: Los miembros de la Unidad Apropriada recibirán pago por labor interina:

- A. Cuando se les exima de las funciones de su puesto para sustituir a otro empleado que esté en disfrute de alguna licencia y cuyo puesto esté ubicado en un nivel de escala salarial más alto o un puesto con funciones de un nivel superior.
- B. Cuando se les exime de las funciones de su puesto y se les requiere cubrir funciones interinamente de un puesto vacante que esté ubicado en un nivel de escala salarial más alto o un puesto con funciones de nivel superior, durante un período que no excederá de ciento ochenta días (180) laborables. Lo anterior no será motivo para que el Departamento deje de cubrir el puesto vacante.

Sección 2: La compensación por labor interina, según se establece en la sección anterior, será equivalente a la diferencia entre el sueldo que el empleado devenga y el que devengaría si fuese ascendido al puesto que ocupa interinamente. Dicha compensación se le pagará a la fecha en que el empleado comenzó a ejercer las funciones interinas. Ésta no podrá ser considerada como parte integral del sueldo regular del empleado para fines del cómputo de liquidación de licencias, ni para el cómputo de la pensión de retiro.

Sección 3: Criterio de selección

Se dará preferencia para que el empleado que haga la sustitución sea uno del mismo sitio de trabajo donde ocurra la necesidad y que sus funciones estén relacionadas con las tareas del puesto que habrá de cubrir, siempre y cuando reúna los requisitos del puesto que vaya a desempeñar interinamente. Una vez se determinen los empleados que cualifican para cubrir dicha labor interina, la antigüedad será uno de los criterios a considerar al seleccionar el empleado y, en lo posible, se hará en forma rotativa tomando en cuenta la disponibilidad del empleado.

Sección 4: Notificación a la Unión y al empleado

El Departamento notificará al empleado y a la Unión sobre la sustitución interina y el tiempo estimado de duración de la misma con suficiente antelación a la fecha de implantación de la acción, excepto en situaciones de emergencias comprobadas o imprevistas. El empleado podrá aceptar o declinar la designación interina.

Sección 5: El Departamento efectuará el pago correspondiente a la labor interina no más tarde del segundo período de nómina después de que el miembro de la Unidad Apropiada haya comenzado a ejercer la labor interina.

Sección 6: Descontinuación de pago

Una vez el empleado deje de efectuar la labor interina, se le descontinuará el pago de la cantidad asignada por dicha labor.

Sección 7: Restricción para la labor interina fuera de la Unidad Apropiada

Cuando surjan situaciones que requieran utilizar a un miembro de la Unidad Apropiada para realizar labor interina o funciones fuera de la Unidad Apropiada que resulten aceptables para dicho empleado, notificará a la Unión su intención de aceptar el interinato. No obstante, en situaciones en que las funciones de carácter interino puedan resultar en conflicto con los puestos comprendidos en la Unidad Apropiada, será necesario un acuerdo previo con la Unión, antes de tal designación.

Sección 8: Convalidación del tiempo

Aquellos empleados que hayan realizado labores interinas, se les convalidará el tiempo durante el que hayan realizado la misma como parte de la evaluación de los requisitos de preparación y experiencia, a los fines de que puedan competir para puestos similares en ascenso. También se les convalidará el tiempo durante el que hayan realizado la labor interina como parte del período probatorio de resultar posteriormente

seleccionados al puesto que ocupó con carácter interino.

Sección 9: Tiempo máximo

Un empleado no podrá realizar labor interina por un período mayor de un (1) año.

Sección 10:

Nada de lo dispuesto en este Artículo deberá interpretarse como que el Departamento no podría cubrir mediante nombramiento transitorio los puestos vacantes transitorios o aquéllos cuyos incumbentes se encuentran en disfrute de alguna licencia.

ARTÍCULO 26

PROCEDIMIENTO DE PAGO

- Sección 1:** El Departamento efectuará, a opción del empleado, los pagos correspondientes a la compensación regular quincenal y extraordinaria de los trabajadores cubiertos por el Convenio Colectivo, mediante cheque, depósito directo de la nómina a la cuenta en la institución financiera que designe el empleado, o mediante un mecanismo de tarjeta electrónica establecido por el Departamento de Hacienda para aquellos empleados que no deseen recibir su salario en su cuenta bancaria personal. El sistema de pago mediante el depósito directo o transferencia electrónica se registrá por las normas del Departamento de Hacienda.
- Sección 2:** Los empleados acogidos al sistema de depósito directo recibirán, conforme a las fechas de pago establecidos por el Departamento de Hacienda, un comprobante o talonario demostrativo del salario depositado con la información de las deducciones efectuadas. Será responsabilidad del empleado informar al área de nóminas cualquier cambio en su cuenta bancaria o cambio de institución financiera.
- Sección 3:** El Departamento efectuará el pago de salario antes de la hora de almuerzo del día de pago en el centro de trabajo de todo aquel empleado que haya optado por no acogerse al sistema de pago mediante depósito directo.
- Sección 4:** En los casos en que un miembro de la Unidad Apropriadada adeude a la Agencia salarios recibidos indebidamente, por ausencias descontables, antes del establecimiento del sistema de asistencia electrónico, el Departamento establecerá un plan de pago para cumplir con el mismo, de acuerdo a la reglamentación del Departamento de Hacienda. Este descuento de salario le será notificado por escrito, con un mes de antelación al miembro de la Unidad Apropriadada. Si el empleado no está de acuerdo con el plan de pago establecido, podrá solicitar por escrito una revisión en un término de quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que el trabajador reciba la notificación.

- Sección 5:** En aquellos casos en que la deuda se deba a errores en los cálculos de pago, se utilizará el sistema descrito en la Sección 4, aún después de establecido el sistema de asistencia electrónico.
- Sección 6:** En los casos de descuentos de salario indebidos, el Departamento procesará el ajuste correspondiente y tramitará el reembolso ante el Departamento de Hacienda no más tarde del próximo período de pago después de que el empleado haya efectuado y evidenciado su reclamación. Esto permitirá, en la mayoría de los casos, que el empleado reciba el pago en los próximos 30 días.
- Sección 7:** El embargo de salario no podrá ser utilizado como medida disciplinaria contra los miembros de la Unidad Apropriada. La retención de cheques o embargo de salario se podrá realizar en aquellos casos en que el empleado carezca de balances de licencia para cubrir la quincena o cuando incurra en ausencias no autorizadas. En estos casos se descontará la cantidad correspondiente a las ausencias no autorizadas. Se considerarán ausencias sin autorización aquellas que no sean notificadas ni debidamente justificadas con evidencia, según los requisitos establecidos, ante el supervisor inmediato.
- Sección 8:** Con excepción de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo con nombramiento de mensajero, no será tarea ni responsabilidad de los miembros de la Unidad Apropriada el buscar cheques, valores o talonarios de los trabajadores de la escuela o centro de trabajo en otras oficinas o dependencias del Departamento fuera de su lugar de trabajo.

ARTÍCULO 27 PAGO DE MATRICULA

- Sección 1:** Dentro de los recursos disponibles, el Departamento podrá autorizar el pago total o parcial de los derechos de matrícula de los miembros de la unidad apropiada, matriculados en aquellos cursos universitarios o especiales que se estimen necesarios y convenientes al servicio del sistema educativo.
- Sección 2:** El pago de matrícula se utilizará como un recurso para el mejoramiento profesional y el desarrollo de las destrezas requeridas a los empleados para el mejor desempeño de sus funciones, así como para su crecimiento en el servicio al Departamento.
- Sección 3:** Todo empleado de la Unidad Apropiada que aspire al beneficio del pago de matrícula deberá someter su solicitud en la forma establecida por el Departamento.
- Sección 4:** Serán elegibles todos los miembros de la Unidad Apropiada con puestos regulares con por lo menos, dos (2) años de servicio al Departamento. Además, deberán mantener el promedio o índice general requerido por la Agencia.
- Sección 5:** El máximo de créditos a autorizarse será doce (12) por semestre y seis (6) durante el verano.
- Sección 6:** Con el beneficio de los comentarios y recomendaciones de la Unión, el Departamento establecerá la normativa para el otorgamiento equitativo de este beneficio.
- Sección 7:** El Departamento proveerá a la Unión una lista de los miembros de la Unidad a quienes se les otorgó el pago de matrícula con los siguientes datos: nombre, fecha de comienzo en el Departamento, lugar de trabajo.

Sección 8: El Departamento dará conocimiento a la Unión de la disponibilidad de fondos para otorgar este beneficio a los miembros de la unión.

ARTÍCULO 28

SALARIOS

- Sección 1:** La Unión y la Gerencia del Departamento de Educación expresan que mediante la negociación colectiva y el fomento de las mejores relaciones con los trabajadores, se promueve la productividad y la efectividad de la Agencia pública.
- Sección 2:** El Departamento concederá los siguientes aumentos salarial a los miembros de la Unidad Apropriadada, ajustado a su jornada de trabajo, partiendo de ciento veinte (\$120.00) dólares mensuales, para una jornada de siete y media horas a excepción de los conserjes quienes obtendrán dicho aumento independientemente de su jornada sea de siete (7) horas.
- Sección 3:** A partir del 1^{ro} de julio de 2013, según se desglosa a continuación recibirán:
- a) Al 1^{ro} de julio de 2013 / \$120.00 mensuales
 - b) Al 1^{ro} de julio de 2014 / \$120.00 mensuales
- Sección 4:** Los aumentos salariales dispuestos en este artículo serán otorgados de manera recurrente y no afectarán en el futuro a ningún otro aumento que sea concedido por la autoridad nominadora y la legislatura.
- Sección 5:** Los aumentos establecidos en la Sección 3 estarán sujetos a la debida aprobación presupuestaria por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y la Legislatura. A partir de la aprobación de la Asamblea Legislativa se ajustarán los salarios, según la Legislatura.
- Sección 6:** Las partes reconocen que la facultad constitucional de la aprobación del presupuesto general del Gobierno recae en la Rama Legislativa. La Agencia solicitará y defenderá ante la OGP y la Asamblea Legislativa los presupuestos correspondientes que le permitirían implantar los aumentos pactados para julio de 2013 y julio de 2014 del presente Convenio Colectivo. De igual forma, la Unión cabildeará y realizará todos los

esfuerzos a su alcance para conseguir la debida asignación presupuestaria. Si como resultado de esos esfuerzos, la Unión obtuviera la aportación negociada en el Convenio Colectivo, la misma será implantada por la agencia.

Sección 7: Recae en la Asamblea Legislativa el otorgar el dinero para cumplir con el aumento negociado.

Sección 8: Si el Departamento planteara, incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, si no fuera autorizado por la OGP, o no fuera aprobado por la Asamblea Legislativa, será así notificado por escrito a la Unión SPT/PASO/SPU. Las partes se reunirán no mas tarde de un mes a partir de la aprobación de la asignación presupuestaria para negociar y buscar alternativas.

Sección 9: Las partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica o cualquier otra controversia surgida durante la negociación a arbitraje en la Comisión de Servicio Público. El Laudo será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.

ARTÍCULO 29

FUNCIONES DE LOS CONSERJES

Sección 1: Las partes reconocen que durante la vigencia de este convenio, el Departamento realizará un estudio científico, sobre la necesidad de conserjes por escuela, de acuerdo a diferentes variables: tiempo y estructuras, en conjunto con la unión. Una vez terminado el estudio las partes analizarán los resultados con el propósito de:

- a) Alcanzar una mejor y más eficiente utilización de los recursos humanos y fiscales.
- b) Lograr que la escuela se mantenga en condiciones óptimas de limpieza, para garantizar a los componentes de la comunidad escolar un ambiente limpio, velando por la salud y las mejores condiciones del ambiente en términos de salubridad.
- c) Lograr que los trabajadores se sientan satisfechos en el desempeño de sus funciones.

Sección 2: Mediante los resultados de este estudio se calculará que existe una necesidad mayor a la acordada en la actualidad (3,750) el Departamento se compromete a solicitar autorización de puestos y el presupuesto relacionado a los mismos a OGP.

Sección 3: El Departamento restituirá:

- a) Un tres por ciento (3%) del sueldo actual a partir del 1^{ro} de enero de 2013.
- b) Un dos por ciento (2%) del sueldo a partir del 1^{ro} de enero de 2014.

Sección 4: Los aumentos de sueldo dispuestos en la sección (3b) estarán sujetos a la debida aprobación presupuestaria por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y la legislatura. Las partes acuerdan que la facultad constitucional de la aprobación del presupuesto general del gobierno recae en la Rama Legislativa. La agencia solicitará y defenderá ante OGP y la asamblea Legislativa los aumentos de sueldo de la sección (3b) de este artículo que le permitirían implantar los mismos a partir del 1^{ro} de enero de 2013 y del 1^{ro} de enero de 2014. De igual forma la unión, de ser necesario, cabildeará y realizará todos los esfuerzos a su alcance para conseguir la debida asignación presupuestaria. Sí como resultado de esos esfuerzos, la unión obtuviera la aportación necesaria para

cumplir lo negociado en este artículo, la misma será implantada por la Agencia.

Sí el Departamento plantea incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pautado, si no fuera autorizado por OGP, o no fueran aprobados por la Asamblea Legislativa, será notificado por escrito a SPT/CTMV. Los comités negociados de ambas partes se reunirán en no más tarde de un mes para analizar y determinar al curso a seguir.

Sección 5: La jornada de trabajo para los conserjes será de siete (7) horas, durante cinco días de la semana.

Sección 6: El máximo de unidades a asignarse para la limpieza diaria a un conserje será de: veinte mil setecientos pies cuadrados (20,700 p²) su equivalente en unidades: 13 unidades.

Sección 7: Se entenderá por unidades lo siguiente:

- a) Un salón promedio constituirá una unidad.
- b) Dos baños constituirán una unidad.
- c) Una oficina tamaño promedio constituirá una unidad.
- d) Una biblioteca de tamaño normal constituye una unidad.

Sección 8: Las áreas comunes a limpiar serán :

1. patios
2. gacebos
3. canchas
4. pasillos
5. escaleras
6. estacionamientos
7. áreas verdes de la verja de la escuela hacia dentro de la escuela.

Estas áreas comunes se limpiarán en forma de brigada en la que participarán todos los empleados de mantenimiento en conjunto.

Sección 9: No será responsabilidad de los conserjes las siguientes tareas:

1. Cuidado de portones
2. Seguridad de la escuela
3. Cambiar cheques de otros empleados
4. Limpieza de tanques para almacenar agua
5. Limpieza de áreas asignadas a los comedores escolares

6. Pintar
7. Pasar trimer o máquinas de cortar grama
8. Destapar o reparar baños cuando requieran herramientas o conocimientos de plomería.

Sección 10: La limpieza de una unidad consta, pero no se limite a:

1. Barrear y mapear pisos
2. Limpieza de mesas y escritorios
3. Limpieza de paredes y ventanas, cuando sea necesario
4. Limpiar pupitres
5. Limpiar pizarras

ARTICULO 30 TRANSPORTACION (ALMACENES Y OMEP)

- Sección 1:** La Agencia y la Unión reconocen que, para brindar servicios de excelencia, los vehículos de la Agencia deben cumplir con las leyes, reglamentos y regulaciones que le apliquen.
- Sección 2:** Para cumplir con la sección anterior, la Agencia y la Unión crearán un comité en cada almacén, en la OMEP, la División de Transporte en oficina central y cualquier otra dependencia de la Agencia donde exista una flota considerable de vehículos (más de cinco (5) vehículos). El comité estará compuesto por igual número de miembros designados por ambas partes, que no excederá de dos (2) personas por cada parte.
- Sección 3:** El empleado será responsable de inspeccionar diariamente el vehículo asignado y completará un formulario a los efectos de hacer constar que éste está adecuado para su uso. Se guardará evidencia del cotejo diario.
- Sección 4:** Del empleado encontrar alguna falla que entienda que pone en peligro su seguridad, lo notificará a su supervisor inmediato, para que éste convoque al comité establecido en la Sección 2, con el propósito de cotejar la falla señalada por el empleado. El comité hará sus recomendaciones al supervisor, quien determinará la acción a seguir.
- Sección 5:** Cualquier controversia en cuanto a la seguridad de los vehículos, será radicada mediante el procedimiento de quejas y agravios según es estipulado en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 31

CENTROS DE CUIDADO DIURNO PREESCOLAR

- Sección 1:** El Departamento llevará a cabo un estudio de necesidades dirigido a evaluar la posibilidad de aumentar la cantidad de Centros de Cuidado Diurno Preescolar para los hijos de los empleados, según la disponibilidad de facilidades físicas y fiscales.
- Sección 2:** Los centros estarán a cargo del Programa de Educación Temprana, y las leyes, reglamentos y cartas circulares establecidas a estos efectos se utilizarán como base para el funcionamiento de los mismos. Los empleados con hijos matriculados en los centros deberán participar activamente en las actividades del mismo.

ARTÍCULO 32 CAMBIOS TECNOLÓGICOS

- Sección 1:** Las partes reconocen el número significativo de adelantos tecnológicos que se han introducido en diversos campos del conocimiento, especialmente en ramas tales como la informática, sistemas operativos y otras.
- Sección 2:** La Unión reconoce el derecho del Departamento a modernizar y adquirir nuevos equipos, de modo que se garantice una operación más eficiente con el grado de excelencia que el pueblo de Puerto Rico merece.
- Sección 3:** Se entenderá por mecanización todo cambio en una tarea, operación o sistema que al presente el Departamento trabaje de forma manual o sistematizada tecnológicamente y se entre en un proceso conducente a adaptarlo a una nueva tecnología.
- Sección 4:** Las partes acuerdan que la política del Departamento de Educación sobre introducción de nuevos o más modernos equipos especializados y la mecanización de sistemas, labores y procedimientos, consistirá en promover la eficiencia de sus operaciones y la prestación de servicios, y no contempla necesariamente como resultado la reducción de personal.
- Sección 5:** Una vez el Departamento determine que se va a mecanizar alguna operación o procedimiento administrativo, informará a la Unión, siempre y cuando tal acción afecte a miembros de la unidad contratante, modificando las condiciones de trabajo o que implique una reducción de personal. Dicha implantación no podrá ser efectuada antes de ser discutida con la Unión.
- Sección 6:** Cuando por razones de mecanización haya la necesidad de crear nuevas plazas o de enmendar los deberes y funciones de algunas de las plazas del personal de la Unidad Apropriadada, o aumentar las responsabilidades de los puestos, el Departamento deberá:
- a. Ofrecer adiestramiento a los trabajadores afectados en sus nuevos deberes. Se seguirán los procedimientos contemplados en el Artículo 50 de Adiestramientos.

- b. En el caso de puestos de nueva creación, se dará prioridad a los empleados afectados, siempre y cuando éstos cualifiquen. En el caso de que más de un empleado cualifique en igualdad de condiciones, se considerará la antigüedad para tomar la selección final.
- c. Ofrecer la oportunidad a los trabajadores afectados de ser reubicados en otros puestos dentro del Departamento, siempre y cuando sea posible y el empleado esté cualificado para realizar las tareas que requiera el nuevo puesto.

Sección 7: En caso de reubicar a un empleado por evolución del puesto a un nivel superior con motivo de la mecanización, el empleado recibirá el salario del nuevo puesto, conforme a las escalas retributivas establecidas en el Plan de Clasificación.

Sección 8: El Departamento evaluará y, conforme a la disponibilidad de fondos, tramitará aquellas peticiones de reclasificaciones y pasos por mérito que procedan conforme a la reglamentación vigente y que hayan sido sometidas con anterioridad a los cambios por efecto de la mecanización

Sección 9: En el caso de que se produzcan cesantías por efecto del proceso de mecanización, los empleados cesanteados figurarán en un registro de elegibles por clase y antigüedad. Los empleados permanecerán en el registro y tendrán derecho a reingreso durante cinco (5) años, a partir de la fecha de cese, siempre y cuando no encuentren un nuevo empleo equivalente al que ocupaban. El Departamento notificará a los trabajadores por escrito sobre las plazas disponibles y éstos deberán solicitar por escrito su deseo de competir en las convocatorias. Los empleados deberán notificar al Departamento cuando consigan un empleo, para ser eliminados del registro.

Sección 10: El Departamento dará preferencia a los miembros de la Unidad Apropiable desplazados por la mecanización a la hora de adjudicar las plazas vacantes. De no surgir candidatos internos desplazados que cualifiquen, entonces se procederá con el reclutamiento externo, según la reglamentación vigente. De ser necesario contratar personal privado, se hará tomando en cuenta las disposiciones del Artículo 9 de Subcontratación.

ARTÍCULO 33 ACUERDOS LOCALES

- Sección 1:** Acuerdos locales son aquellos acuerdos logrados en los centros de trabajo por individuos o grupos pertenecientes a la Unidad Apropriada, durante períodos determinados de tiempo, con el propósito de atender circunstancias especiales de alguna de las partes.
- Sección 2:** Un acuerdo administrativo local que, a la firma de este Convenio se haya otorgado y esté disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que no sea modificado, revocado o alterado por las disposiciones del Convenio, no le será menoscabado al empleado o grupo de empleados a los que se les haya otorgado, hasta que finalice por sus propios términos, o cambien las circunstancias que lo motivaron, o se establezca un nuevo acuerdo entre las partes, de ser necesario.
- Sección 3:** Estos acuerdos se harán de acuerdo con la política pública de la Agencia, el Convenio Colectivo y la legislación aplicable.

ARTÍCULO 34

EQUIPO DE TRABAJOS

- Sección 1:** A los fines de proveer los servicios de una manera adecuada, segura y eficiente, el patrono proveerá el equipo y los materiales necesarios para que los trabajadores puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y seguridad.
- Sección 2:** Los trabajadores realizarán las tareas del puesto que ocupa, para las cuales se les haya provisto el equipo necesario.

ARTÍCULO 35
TIEMPO COMPENSATORIO Y TIEMPO EXTRA

Sección 1: El Departamento podrá requerir trabajo en tiempo extra a los miembros de la Unidad Apropriada, sujeto a las siguientes condiciones:

- a) Para trabajar tiempo extra el empleado deberá ser previamente autorizado, por escrito, por su supervisor.
- b) El requerir trabajar tiempo extra será la excepción a la norma, y bajo ningún concepto constituirá la jornada acostumbrada o regular de trabajo.
- c) No será en detrimento de la salud y seguridad de los empleados.
- d) Excepto en situaciones de emergencia, se avisará con, por lo menos, veinticuatro (24) horas de antelación.
- e) El trabajo extra será distribuido equitativamente y asignado primero a aquellos empleados cualificados para la tarea que habrá de realizarse y dispuestos a trabajar tiempo extra, teniendo preferencia la antigüedad en el área de trabajo donde sea necesario trabajar tiempo extra.
- f) En la eventualidad de que no haya empleados dispuestos a trabajar tiempo extra, se podrá requerir que lo hagan, primero, los empleados de menor antigüedad en el área de trabajo donde sea necesario trabajar tiempo extra.
- g) Cuando el trabajo extra sea de naturaleza continua, el Departamento, hasta donde sea posible, rotará dicho trabajo extra entre los empleados cualificados dentro del centro o área de trabajo.
- h) Aquel trabajo que por su naturaleza requiera ser terminado por el empleado que lo comenzó en su horario regular de trabajo, deberá ser concluido por éste.

- i) Un empleado, con justa causa, podrá negarse a trabajar tiempo extra.
- j) La necesidad del trabajo extraordinario será evaluada junto con la excusa razonable que presente el empleado para no trabajar tiempo extra.
- k) El tiempo extra trabajado será registrado en el sistema mecanizado. Este registro deberá contener el número de horas o fracciones extra trabajadas por el empleado.

Sección 2: Constituye tiempo extra de trabajo la labor que realice un empleado en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) En exceso de la jornada regular diaria y/o semanal, según corresponda.
- b) Todo tiempo trabajado en cualquiera de los días libres y/o feriados a que tenga derecho, siempre y cuando haya completado su jornada regular semanal, según corresponda.

Sección 3: Paga por tiempo extra:

- a. Todo empleado que trabaje tiempo extra tendrá derecho a acumular tiempo compensatorio a razón de tiempo y medio por cada hora o fracción trabajada.
- b. El tiempo que el empleado use para tomar alimentos no se considerará tiempo trabajado y no se considerará para acumular tiempo compensatorio por dicho período, cuando se requiera al empleado trabajar durante su hora de almuerzo. Se le acreditará en tiempo compensatorio al doble del período de almuerzo trabajado, pero esto no privará al empleado de la oportunidad para ingerir alimentos, si tal alternativa es viable, y siempre que no interrumpa la continuidad de los servicios.

Sección 4: El empleado en acuerdo con su supervisor, deberá tomar el tiempo compensatorio dentro del período de treinta días (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio o alguna otra circunstancia esto no fuera posible, el

empleado, en acuerdo con su supervisor, lo podrá tomar dentro del año natural en que lo acumuló.

Sección 5: El tiempo compensatorio acumulado y no utilizado al finalizar cada año natural:

- a) Será pagado a base del salario regular del empleado, cuando éste así lo solicite.
- b) De no mediar solicitud alguna, el Departamento no efectuará el pago y procederá a acumularlo hasta el 30 de junio del próximo año natural.
- c) Disponiéndose que posterior a esta fecha, el empleado podrá retener un balance de hasta ciento cincuenta (150) horas. El exceso acumulado a lo aquí establecido, le será pagado.

Sección 6: Nada de lo acordado en este artículo se interpretará como que limita o elimina la posibilidad de que los miembros de la Unidad Apropia sea contratados por el Departamento conforme a la reglamentación de Contratos de Servicios Personales vigente en el Departamento.

ARTÍCULO 36 DIETAS, MILLAJE Y HOSPEDAJE

- Sección 1:** Todo miembro de la Unidad Apropriada que, como parte de sus funciones oficiales: (1) tenga que participar en actividades oficiales fuera de su centro de trabajo en el Departamento, (2) tenga que visitar un plantel escolar y o instalaciones del Departamento u hogares de estudiantes, tendrá derecho al pago de dietas, millaje y alojamiento siempre y cuando utilice su vehículo personal para transportarse y haya sido previamente autorizado por su supervisor para llevar a cabo dichas actividades y a utilizar su vehículo personal.
- Sección 2:** Por actividades oficiales se entenderán además, seminarios, talleres, adiestramientos, reuniones, actividades de intercambio deportivo, cultural, educativo y artístico que hayan sido previamente autorizadas por el Departamento.
- Sección 3:** El supervisor inmediato o cualquier otro funcionario autorizado en su ausencia, será responsable de certificar y autorizar los pagos de dietas, millaje y alojamiento, luego de que el empleado autorizado presente los correspondientes recibos de todo peaje, estacionamiento o alojamiento en que incurrió.
- Sección 4:** Las cantidades a ser pagadas por concepto de las dietas serán las siguientes:

	Partida antes de	Regreso después de	Pago
Desayuno	6:30 am	8:00 am	\$4.00
Almuerzo	12:00 am..	1:00 pm	\$8.00
Cena	6:00 pm	7:00 pm	\$9.00
Milla			\$0.40
Alojamiento			\$30.00

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes acuerdan que, de aumentarse en el Reglamento de Gastos de Viaje del Departamento de Hacienda las cantidades a ser pagadas por los conceptos antes mencionados, dicho aumento será reconocido a los miembros de la Unidad Apropriada.

- Sección 5:** El pago de millaje, así como la determinación de las distancias a partir de las cuales se reconocerá el derecho al pago aquí acordado y los demás requisitos y condiciones de este beneficio se harán conforme a las disposiciones del Reglamento de Gastos de Viaje del Departamento de Hacienda que esté vigente.
- Sección 6:** Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla vigente de distancias en millas entre los municipios provista por el Departamento de Hacienda.
- Sección 7:** El Departamento se reserva el derecho de proveer transportación oficial a los miembros de la Unidad Apropriada, en cuyo caso éstos no serían acreedores al pago de millaje.
- Sección 8:** El pago de dietas para los empleados que tienen derecho a ésta, se realizará mensualmente.

ARTÍCULO 37 ESCUELAS ESPECIALES

- Sección 1:** El Departamento proveerá transportación a los miembros de la Unidad Apropiada que trabajen en escuelas especiales, según definidas por el Departamento, y que por necesidades del servicio tengan que acompañar a estudiantes fuera de las facilidades de la escuela.
- Sección 2:** El Departamento proveerá transportación a los miembros de la Unidad Apropiada que trabajen en escuelas, que por necesidades del servicio salgan fuera de las facilidades de la escuela a realizar tareas relacionadas con su trabajo.
- Sección 3:** El Departamento continuará pagando el diferencial salarial, ya acordado, de \$100.00 mensuales a todo miembro de la Unidad Apropiada que trabaje en turnos nocturnos y/o rotativos en una escuela especial mientras prevalezcan estas condiciones.
- Sección 4:** No será responsabilidad de los miembros de la Unidad Apropiada que trabajen en escuelas especiales la supervisión de turnos de trabajo en ausencia de un supervisor en propiedad.
- Sección 5:** Cuando un día de trabajo de la jornada semanal de trabajo de los miembros de la Unidad Apropiada que trabajen en escuelas especiales sea uno feriado según, definido en el Artículo 25 (Días Feriados) de este Convenio, se compensará a dicho empleado con tiempo compensatorio por el tiempo trabajado durante dicho día, siempre y cuando haya completado su jornada regular de trabajo semanal de treinta y siete horas y media (37.5 horas).
- Sección 6:** Para propósitos de este Artículo, se considerarán escuelas especiales las siguientes: el CROEM, el Albergue Olímpico y cualquier otro local del Departamento que funcione similarmente al presente, con horarios de trabajo de veinticuatro (24) horas y cualquier otra de similar actividad que se inaugure en el futuro.

ARTICULO 38

DERECHO A RECIBIR ALIMENTO DEL COMEDOR ESCOLAR

Sección 1: Los empleados de almacén de alimentos y reparación de equipo continuarán recibiendo alimentación del comedor escolar. De no poderse ofrecer el servicio, tendrá la alternativa del pago de dietas, según se establece por el Departamento en su reglamento.

ARTÍCULO 39

UNIFORMES

- Sección 1:** El Departamento de Educación continuará, según uso y costumbre, ofreciéndoles uniformes a los trabajadores a quienes hasta el presente se los ha entregado, según lo certifique la Secretaría Auxiliar de Servicios Auxiliares.
- Sección 2:** Si el Departamento determina que otros trabajadores deben usar uniforme como condición de empleo, proveerá los mismos.
- Sección 3:** Los uniformes mencionados en la Sección 1, serán entregados periódicamente, en la fecha acostumbrada.

ARTÍCULO 40 VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

- Sección 1:** El Departamento y la Unión rechazan toda manifestación de violencia doméstica.
- Sección 2:** La Unión colaborará con el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) del Departamento en la orientación a los empleados de la Unidad Apropriada que sean víctimas de violencia doméstica.
- Sección 3:** El empleado que haya solicitado una orden de protección o de acecho por violencia doméstica, según lo dispuesto en la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, en los Tribunales de Puerto Rico, y luego de expedida la misma, esta incluya el ámbito del trabajo. Deberá presentar la orden al Director del centro de trabajo, quién, deberá tomar todas las medidas a su alcance para que se cumpla con las disposiciones de la orden dentro del área de trabajo.
- Sección 4:** El Departamento autorizará al empleado querellante a realizar las gestiones hechas en el Tribunal o en facilidades de la Policía de Puerto Rico por causa o consecuencia de violencia doméstica. El empleado deberá presentar a su supervisor inmediato evidencia de su comparecencia al Tribunal o al Cuartel. El tiempo se cargará al balance correspondiente.

**ARTÍCULO 41
DÍAS FERIADOS**

Sección 1: Los días que se enumeran a continuación serán días feriados para los miembros de la Unidad Apropriada.

FECHA	CELEBRACIÓN
1 de enero	Día de Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
Tercer lunes de enero	Natalicio de Martin Luther King Jr.
Tercer lunes de febrero	Día de los Presidentes
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
Movable	Viernes Santo
Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
Último lunes de mayo	Día de la Conmemoración de los Muertos en Guerras
4 de julio	Día de la Independencia de Estados Unidos
Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
25 de julio	Día de la Constitución del ELA
27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa
Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo y de Santiago Iglesias Pantín
12 de octubre	Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América)
Noviembre (movible)	Día de las Elecciones Generales
11 de noviembre	Día del Armisticio (Día del Veterano)
19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
Cuarto viernes de noviembre	Día del Empleado No Docente
24 de diciembre	Víspera de Navidad("Noche Buena") 1/2 día
25 de diciembre	Día de Navidad

Sección 2: Se considerarán, además, días feriados aquéllos que en el futuro sean declarados como tales por el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 3: En el caso de que un día feriado fuese domingo, la celebración del mismo será observada el lunes siguiente. No obstante lo anterior, nunca se interpretará que los miembros de la Unidad Apropiaada disfrutarán de un día feriado en particular en una fecha distinta a la que lo disfruta el resto de los empleados gubernamentales.

Sección 4: Cada cuarto (4º) viernes del mes de noviembre de cada año, inmediatamente después del Día de Acción de Gracias, se denominará como Día del Empleado No Docente del Departamento de Educación, y se considerará feriado y sin cargo a vacaciones para los empleados cubiertos por este Convenio.

ARTÍCULO 42 PLAN MÉDICO

Sección 1: La Unión y la gerencia del Departamento de Educación expresan que mediante la negociación colectiva y el fomento de las mejores relaciones con los trabajadores, se promueve la productividad y la efectividad de las agencias públicas.

Sección 2: Durante la vigencia del Convenio Colectivo el Departamento ofrecerá los aumentos a la aportación del Plan Medico que se indican a continuación, o los que se otorguen por ley u Orden Ejecutiva, lo que sea mayor, sujeto a la asignación presupuestaria de la Legislatura y la Oficina de Gerencia y Presupuesto:

\$25.00 mensual es, efectivo al 1^{ro} de julio de año 2013

\$25.00 mensual es, efectivo al 1^{ro} de julio de año 2014

Sección 3: La Agencia solicitara y defenderá los presupuestos correspondientes que le permitan implementar los aumentos a la aportación de Plan Medico pactados en el presente Convenio Colectivo. Se ajustara la aportación patronal de acuerdo a lo concedido por la Asamblea Legislativa.

Sección 4: El Departamento de Educación cooperara y coordinara con la Unión, a través de la Oficina de Asuntos del Empleado, a los fines de cumplir con las disposiciones de la Ley 158 del 10 de agosto del 2006, que permite la selección del Plan de Salud que mejor se ajuste a las necesidades de todos los miembros de la Unidad Apropiada.

Sección 5: Los aumentos establecidos en la Sección 2 estarán sujetos a la debida aprobación presupuestaria por la Oficina de Gerencia y Presupuesto y la Asamblea Legislativa.

Sección 6: Las partes reconocen que la facultad constitucional de la aprobación del presupuesto general del Gobierno recae en la Rama Legislativa. La Agencia solicitara y defenderá ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto y la Asamblea Legislativa el presupuesto correspondiente que le permitirán implantar los aumentos pactados. Según negociados en el Convenio Colectivo.

- Sección 7:** Sin embargo, la Unión cabildara en los foros necesarios los aumentos antes mencionados. Si como resultado de este cabildeo la Unión obtuviera la aportación negociada en el Convenio Colectivo, la misma será implantada por la Agencia.
- Sección 8:** Recae en la Asamblea Legislativa el otorgar el dinero para cumplir con el aumento negociado.
- Sección 9:** El Departamento planteara incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, si no fuere autorizado por la OGP, o no fuere aprobado por la Asamblea Legislativa, y será así notificado por escrito a la Unión SPT/PASO/SPU. En dicho caso el Departamento no estaría obligado a sentarse a negociar. Las partes se reunirán no más tarde de un mes apartir de la aprobación de la asignación presupuestaria para negociar y buscar alternativas para cumplir con los aumentos pactados.
- Sección 10:** Las partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica o cualquier otra controversia surgida durante la negociación a arbitraje en la Comisión de Servicio Público. El laudo será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.

ARTÍCULO 43

BONO DE NAVIDAD

- Sección 1:** Durante la vigencia de este Convenio Colectivo los miembros de la Unidad Apropriada recibirán un Bono de Navidad no menor de mil (\$1,000) dólares.
- Sección 2:** El pago del mismo se hará conforme al itinerario establecido por el Departamento de Hacienda. Éste no estará sujeto a las deducciones que se hacen por concepto de retiro y ahorro.
- Sección 3:** El Bono de Navidad se pagará a todo empleado que haya cumplido los requisitos mínimos establecidos en las leyes, reglamentos y normas aplicables.
- Sección 4:** Cuando el empleado renuncie a su puesto o sea separado del servicio, tendrá derecho a que se le pague el Bono en forma proporcional a los salarios devengados durante el año correspondiente al pago de su Bono siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos establecidos en las leyes, normas y reglamentos.
- Sección 5:** Las partes reconocen que la facultad constitucional de la aprobación del presupuesto general del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico recae en la Asamblea Legislativa. El Departamento solicitará y defenderá el presupuesto correspondiente para implantar el acuerdo aquí pactado ante la Asamblea Legislativa y la OGP.
- Sección 6:** Si por la Asamblea Legislativa o por Orden Ejecutiva se aprueba un aumento mayor al Bono de Navidad para los empleados públicos durante la vigencia de este Convenio, el mismo se aumentará conforme a la legislación que se apruebe a estos efectos, atendiendo el proceso de asignación y distribución del Fondo General.

ARTÍCULO 44 LICENCIAS

Sección 1: Las partes aceptan y reconocen que los miembros de la Unidad Apropiable tienen derecho a recibir los beneficios de licencias que se han otorgado a través de leyes, reglamentos, cartas circulares, memorandos, órdenes ejecutivas y otros tales como:

Licencia de vacaciones regulares

Licencia por enfermedad

Licencia para fines judiciales

Licencia para servicio de jurado

Licencia de maternidad

Licencia para estudios o adiestramientos

Licencia escolar

Licencia de representación oficial

Licencia de voluntarios Defensa Civil

Licencia del Fondo del Seguro del Estado

Licencia sindical

Sección 2: Cuando alguna de estas licencias sea mejorada por la negociación colectiva, aplicará para todos los efectos lo que disponga el Convenio Colectivo al respecto.

ARTÍCULO 45 LICENCIA PARA VACACIONES

- Sección 1:** Todo empleado de la Unidad Apropriadada tendrá derecho a acumular dos días y medio (2.5) al mes, por concepto de licencia regular de vacaciones.
- Sección 2:** Los empleados de la Unidad Apropriadada radicarán una solicitud de vacaciones, por los menos quince (15) días antes del comienzo de sus vacaciones. La solicitud será tramitada a través de su supervisor inmediato.
- Sección 3:** Si un empleado se enferma mientras disfruta de las vacaciones, tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso, el empleado debe radicar la solicitud por escrito, con evidencia médica, para que se descuenten los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto (5^º) día laborable después de enfermarse, excepto en situaciones extraordinarias.
- Sección 4:** En el caso de que un empleado necesite realizar una gestión personal, privada o de emergencia, dicha ausencia se podrá cargar a sus vacaciones regulares acumuladas.
- Sección 5:** En el caso de que un empleado sea reclutado por otra agencia del gobierno, el Departamento transferirá las vacaciones acumuladas a dicha agencia, siempre que la ley lo permita.
- Sección 6:** El Departamento pagará anualmente las licencias de vacaciones regulares no disfrutadas en exceso de sesenta (60) días, de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, en las siguientes situaciones:
- a) Los empleados que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidad del servicio y a requerimiento de la Agencia quedan excluidos de las disposiciones de la Sección 10. En estos casos se proveerá para que el empleado disfrute de, por lo menos, el exceso de licencia acumulada sobre el límite de sesenta (60) días, en la fecha más próxima posible, dentro del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural.

- b) Cuando, por circunstancias extraordinarias del servicio ajenas a su voluntad, el empleado no haya podido disfrutar del exceso acumulado dentro del término reglamentario, dispuesto en el inciso (a), la Agencia deberá pagar el mismo no más tarde del 31 de julio de cada año.

Sección 7: La Agencia proveerá para el disfrute de todo exceso de licencia de vacaciones no disfrutado ni pagado, previo al trámite de cualquier separación que constituya desvinculación total y absoluta del servicio o del trámite de un cambio para pasar a prestar servicios en otra agencia.

Sección 8: Cada empleado deberá disfrutar de, por lo menos, la mitad de lo que acumule de vacaciones en un año natural de forma consecutiva.

Sección 9: Ningún director y/o supervisor podrá negar el disfrute de vacaciones regulares acumuladas por razones disciplinarias.

Sección 10: Siempre que un empleado tenga vacaciones acumuladas podrá disfrutar de las mismas hasta un máximo de treinta (30) días anuales consecutivos, siempre y cuando no existan necesidades apremiantes y extraordinarias que requieran la presencia del empleado en sus funciones durante el período en que se solicitan las vacaciones. A manera de excepción, y cuando las circunstancias del caso lo justifiquen, se podrá autorizar el disfrute de licencia de vacaciones en exceso de treinta (30) días consecutivos.

Sección 11: Si hay dos (2) o más empleados de la Unidad Apropriada que tienen intereses en conflicto en relación a la fecha para tomar vacaciones, y no se pudiese conceder simultáneamente la licencia a todos, se reunirán el supervisor, el delegado de la Unión y los trabajadores afectados para tratar de llegar a un acuerdo. En estos casos se concederán las vacaciones tomando en cuenta la antigüedad y necesidad de servicio como criterios durante el primer año y se alternarán en los años subsiguientes.

Sección 12: Debido a circunstancias especiales, se podrá anticipar licencia de vacaciones al personal regular o probatorio que haya prestado servicios por más de un (1) año cuando se tenga la certeza de que el empleado se reintegrará al trabajo. La licencia de vacaciones así adelantada no excederá de treinta (30) días laborables. La concesión de licencia de vacaciones anticipadas requerirá la recomendación del supervisor inmediato del empleado en todo

caso y la aprobación previa y por escrito del Secretario o del funcionario en quien éste delegue. Todo empleado a quien se le adelante una licencia de vacaciones y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, está obligado a rembolsar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cualquier suma de dinero que quedase al descubierto.

ARTÍCULO 46 LICENCIA ESCOLAR

- Sección 1:** Esta licencia se concederá a los miembros de la Unidad Apropriada para comparecer a las instituciones educativas públicas o privadas donde cursan estudios todos sus hijos para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar.
- Sección 2:** Se concede a todos los miembros de la Unidad Apropriada que tengan hijos menores de edad o menores que estén bajo su custodia legal, debidamente evidenciada, en escuelas públicas o privadas, sean primarias o secundarias, incluyendo las escuelas maternas, hasta un máximo de cinco (5) horas laborables por semestre escolar cuando, a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde estudian su(s) hijo(s) para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar. En todos los casos el empleado deberá coordinar su salida con su supervisor inmediato y presentar evidencia acreditativa del tiempo utilizado en su comparecencia a la escuela. En aquellos casos en que los hijos estén matriculados en Programas de Educación Especial, esta licencia será de nueve (9) horas por cada semestre escolar, e incluirá el acompañar al (los) estudiantes(s) a evaluaciones profesionales, adiestramientos y citas médicas. El miembro de la Unidad Apropriada vendrá obligado a distribuir la licencia aquí concedida de la manera más prudente, de suerte que atienda las necesidades de todos sus hijos menores matriculados en escuelas.
- Sección 3:** En el caso de que el miembro de la Unidad Apropriada se exceda de las horas antes mencionadas, el exceso se descontará del balance de tiempo compensatorio del empleado. De no tener balance de tiempo compensatorio, se descontará de la licencia regular que el empleado tenga acumulada. Si el empleado no tiene balance de vacaciones regulares, se descontará de su sueldo el período utilizado en exceso.
- Sección 4:** En el caso de que ambos padres sean miembros de la Unidad Apropriada, esta licencia sólo será utilizada por uno de los padres o custodios legales de los menores. En situaciones extraordinarias y de urgente necesidad que requieran la presencia de los padres o

custodios legales, de no haber otra alternativa, y siempre que así se evidencie debidamente, se concederá permiso a ambos padres para estos fines. En estos casos, la autorización para ausentarse del trabajo será previamente evaluada, autorizada y documentada por los supervisores inmediatos del empleado. Siempre que se haga uso de esta licencia, el empleado deberá presentar lo antes posible la evidencia que demuestre en forma fehaciente que se utilizó el tiempo para los propósitos que contempla esta licencia.

Sección 5: El uso indebido de esta licencia podrá conllevar la imposición de acciones disciplinarias. Los miembros de la Unidad Apropriadada que tengan varios hijos en instituciones educativas vendrán obligados a planificar y coordinar las visitas a las escuelas, para reducir al mínimo indispensable el uso de esta licencia. Todos los empleados tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restricto de este beneficio, de tal manera que no se afecten los servicios. Los supervisores inmediatos de los empleados tendrán la responsabilidad de asegurarse del cumplimiento estricto de las normas que rigen esta licencia y de que la misma sea utilizada para los fines y propósitos para los cuales fue concedida

ARTICULO 47
LICENCIA PARA TOMAR EXÁMENES Y
COMPARECER A ENTREVISTAS DE EMPLEO

- Sección 1:** El Departamento concederá una licencia con paga, sin cargo a ninguna otra licencia, a los miembros de la Unidad Apropriada que previamente lo soliciten para comparecer a tomar un examen que sea requisito para un empleo en el servicio público, o para comparecer a entrevistas de empleo a las que haya sido citado oficialmente con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público.
- Sección 2:** El miembro de la Unidad Apropriada vendrá obligado a presentar al Departamento evidencia de la citación oficial de la agencia de gobierno correspondiente, antes del examen o la entrevista, así como la certificación que acredite su asistencia al examen o entrevista.

ARTICULO 48

LICENCIA PARA SERVIR COMO JURADO

- Sección 1:** Conforme a lo dispuesto en la Regla Núm. 106, Inciso (e) de las Reglas de Procedimiento Criminal de Puerto Rico, 34ª L.P.R.A. Sec. 106, el caso de ser citado a servir como jurado, el miembro de la Unidad Apropiada por sí mismo o a través del Departamento, reclamará ante el tribunal correspondiente que está exento de servir como jurado.
- Sección 2:** No obstante lo anterior, en la eventualidad de que a algún miembro de la Unidad Apropiada no se le conceda tal exención, entonces tendrá derecho a una licencia con paga sin cargo a ninguna otra licencia, por el tiempo en que estuviese ausente del trabajo por tal citación.
- Sección 3:** Para ser acreedor a esta licencia, el miembro de la Unidad Apropiada citado para servir como jurado deberá someter evidencia acreditativa de tal citación y de las gestiones realizadas para reclamar la exención a la que se hace referencia en la Sección 1 de este Artículo.
- Sección 4:** El miembro de la Unidad Apropiada que sirva como jurado no tendrá que reembolsarle al Departamento la compensación que recibirá por los servicios de jurado, ni se le reducirá el importe de la misma del sueldo que devenga en el Departamento.

ARTÍCULO 49

LICENCIA PARA FINES OFICIALES Y JUDICIALES

- Sección 1:** Los miembros de la Unidad Apropiaada tendrán derecho a una licencia con paga, sin cargo a ninguna otra licencia, por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo, en caso de que sea citado oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental.
- Sección 2:** Para ser acreedor a dicha licencia, el miembro de la Unidad Apropiaada deberá haber sido citado como testigo o demandado en su carácter oficial como empleado del Departamento de Educación. Además, la licencia para fines judiciales se concederá cuando un miembro de la Unidad Apropiaada debidamente citado por el ministerio fiscal o un tribunal deba comparecer como testigo de una investigación del ministerio fiscal o a un juicio criminal. Así mismo, esta licencia aplicará cuando el miembro de la Unidad Apropiaada sea parte, ya sea como querellante o como querellado de un proceso disciplinario en El Departamento.
- Sección 3:** En tales casos, el miembro de la Unidad Apropiaada deberá informar a su supervisor con, por lo menos, dos (2) días laborables de antelación al día en que tendrá que ausentarse de su trabajo. No obstante lo anterior, la mencionada notificación podrá efectuarse dentro de un plazo menor si el miembro de la Unidad Apropiaada se ve impedido de cumplir su obligación por razones atribuibles a la tardanza en el recibo de la citación. Una vez concluida su comparecencia, el miembro de la Unidad Apropiaada deberá obtener del fiscal, del secretario del tribunal o del funcionario autorizado del organismo administrativo o agencia gubernamental, una certificación acreditativa del tiempo y fecha que dedicó a tal comparecencia y entregar la misma a su supervisor inmediato.
- Sección 4:** La licencia para fines judiciales no aplicará cuando el miembro de la una Unidad Apropiaada sea citado como testigo en su carácter privado o tenga interés personal en la acción objeto de la citación. Tampoco aplicará cuando el miembro de la Unidad Apropiaada sea citado, por causas ajenas al desempeño de sus tareas regulares en el Departamento de Educación, tales como sin que se interprete que constituyen una limitación, acusado, querellante o querellado, demandante o demandado, o como peticionario u opositor.

ARTÍCULO 50 LICENCIA POR MATERNIDAD

- Sección 1:** La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y “post partum” a que tiene derecho toda mujer embarazada.
- Sección 2:** Tan pronto la empleada tenga conocimiento de su embarazo deberá notificar a su supervisor inmediato, mediante certificado médico, de su estado de embarazo y de la fecha probable del alumbramiento.
- Sección 3:** Toda empleada de la Unidad Apropriada en estado grávido tendrá derecho a un período de descanso de seis (6) semanas antes del alumbramiento y seis (6) semanas después. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso “post partum” al que tiene derecho. En estos casos, la empleada deberá someter al Departamento una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento.
- Sección 4:** Para propósitos de este Artículo, alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por la vía natural, o es extraída legalmente de éste mediante procedimiento quirúrgico obstétrico. Comprenderá, asimismo, cualquier alumbramiento prematuro.
- Sección 5:** Durante el período de la licencia de maternidad, la empleada devengará su sueldo completo.
- 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 de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso “post partum” por un período equivalente al que dejó de disfrutar en descanso prenatal.
- Sección 7:** En el caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de doce (12) semanas de licencia de maternidad, a partir de la fecha del parto prematuro.
- Sección 8:** La empleada que sufra un aborto que le ocasione los mismos efectos fisiológicos de un parto normal y previa certificación

médica al efecto, tendrá derecho a una licencia de ocho (8) semanas.

- Sección 9:** En el caso de que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al período “post partum” que le impida regresar al trabajo, deberá concedérsele licencia por enfermedad. En estos casos se requerirá certificación médica que indique el tiempo que se estime durará dicha condición. El Departamento podrá conceder licencia de vacaciones en el caso de que no tenga acumulada licencia por enfermedad. De no tener licencia de vacaciones acumuladas, se le podrá conceder licencia sin sueldo.
- Sección 10:** Para propósitos de este Artículo, estarán incluidos en las doce (12) semanas de licencia por maternidad los días de descanso y los días feriados.
- Sección 11:** La empleada embarazada notificará al Departamento sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo, lo cual estará de conformidad con lo acordado en esta Sección.
- Sección 12:** La empleada que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia por maternidad que se establecen en este Artículo. En tales casos, esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho, la empleada deberá someter al Departamento evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el Departamento de la Familia. La empleada que adopte un menor tiene la obligación de notificar al Departamento con suficiente antelación sobre el disfrute de su licencia de maternidad por este concepto y sus planes de reintegrarse al trabajo, conforme a lo aquí acordado.
- Sección 13:** Esta licencia no estará disponible para aquellas empleadas que se encuentren disfrutando de licencia sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad y a las empleadas que estén en licencia sin sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.

ARTÍCULO 51 PERÍODO DE LACTANCIA O EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA

- Sección 1:** El Departamento concederá a las empleadas cubiertas por este Convenio que se reintegren a trabajar, luego de disfrutar de su licencia por maternidad, el derecho a lactar a sus bebés o extraerse la leche materna durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos (2) períodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres (3) períodos de veinte (20) minutos para lactar a su bebé o para extraerse la leche materna en un lugar habilitado para estos fines.
- Sección 2:** Este beneficio tendrá una duración máxima de doce (12) meses, a partir del regreso de la empleada a sus funciones.
- Sección 3:** Toda empleada que desee utilizar la oportunidad de lactar a su criatura o extraerse la leche materna deberá presentar al patrono una certificación médica al efecto, durante el período correspondiente al cuarto (4^º) y octavo (8^º) mes de edad del infante, en donde se acredite y certifique que esa madre ha estado lactando a su bebé. Dicha certificación tendrá que presentarse no más tarde del quinto (5^º) día de cada período.
- Sección 4:** Se coordinará el horario con su supervisor inmediato, tomando en consideración que los servicios no se vean afectados. Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de leche materna entre la madre lactante y su director o supervisor inmediato, éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes.

ARTÍCULO 52 LICENCIA POR PATERNIDAD

- Sección 1:** Se le concederá Licencia por Paternidad con paga por un período de cinco (5) días, sin descuento de licencias, o lo que se conceda por ley, lo que sea mayor, a todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo para disfrute por el advenimiento de un hijo o hija con su esposa o por la adopción de hijos o hijas.
- Sección 2:** Para el disfrute de esta licencia, el empleado presentará el certificado de nacimiento o de adopción y, en caso de no estar casado, la certificación o evidencia de residencia compartida, tan pronto se reintegre a las labores.
- Sección 3:** En caso de aborto involuntario o terapéutico, según definido en el artículo de maternidad, se concederán tres (3) días de licencia. Para el disfrute de esta licencia, el empleado presentará el certificado provisto por el médico correspondiente.

ARTÍCULO 53 LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Los empleados tendrán derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1.5) por cada mes de servicio.

Sección 2: La licencia por enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otros empleados. El empleado podrá acumular licencia por enfermedad hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural.

Sección 3: Todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de diez (10) días de los acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizarlo para:

- a) El cuidado y atención, por razón de enfermedad, de sus hijos o hijas.
- b) Atender situaciones de enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimentos de su núcleo familiar, hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o sobre las que tenga custodia legal. Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionado con la salud de las personas aquí comprendidas.
 - a. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo departamento, agencia, corporación o instrumentalizada pública del E.L.A. de Puerto Rico, en casos de petición de pensión alimentaria, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discriminación por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

Sección 4: El empleado podrá utilizar la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural, sujeto a:

- a) Todo empleado que se ausente del trabajo por enfermedad por tres (3) días o más deberá presentar un certificado médico al supervisor inmediato. En casos de

ausentismo repetitivo, el supervisor podrá requerir un certificado médico por ausencias de uno (1) o dos (2) días. Sin embargo, no se hará uso arbitrario ni discriminatorio de esta excepción.

- c) El certificado médico deberá incluir, además, el nombre del médico, su número de licencia, y el período de descanso recomendado.

Sección 5: En casos de enfermedad prolongada, el personal podrá hacer uso de la licencia de vacaciones que tuviese acumulada, con previa evaluación y autorización del supervisor inmediato. Si el empleado agota ambas licencias y continúa enfermo, se le puede conceder licencia sin sueldo.

Sección 6: A manera de excepción, en aquellos casos de enfermedad en que el empleado no tenga licencia acumulada, éste podrá solicitar un adelanto de licencia de enfermedad. El Departamento, a manera de excepción, podrá a su discreción y luego de evaluar la solicitud, autorizar la misma. Se requerirá la recomendación del supervisor inmediato y la aprobación del Secretario o funcionario en quien delegue para autorizar el adelanto de licencia por enfermedad hasta un máximo de dieciocho (18) días.

Esta disposición será de aplicación única y exclusivamente a empleados regulares, cuando exista la certeza de que éste se reintegrará al trabajo. Cualquier empleado a quien se le anticipe licencia por enfermedad y se separe voluntariamente o involuntariamente del trabajo está obligado a reembolsar al gobierno cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto de dicha licencia.

Sección 7: La licencia por enfermedad acumulada en exceso de los noventa (90) días laborables será liquidada en efectivo al finalizar cada año natural. Dicho pago se realizará el 31 de marzo del año siguiente.

ARTÍCULO 54 LICENCIA FUNERAL

- Sección 1:** El Departamento concederá una licencia funeral a todo miembro de la Unidad Apropriada, en el caso de la muerte de su cónyuge, hijos o hijas, el padre o la madre, ya sean biológicos o adoptivos, los hermanos y hermanas, abuelos, nietos y suegros.
- Sección 2:** La duración de esta licencia será de dos (2) días laborables, contados a partir del fallecimiento del familiar.
- Sección 3:** En el caso de que el fallecimiento del familiar incluido en esta sección ocurra fuera de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a tres (3) días laborables de licencia, siempre y cuando el sepelio se lleve a cabo fuera de dicha jurisdicción. No obstante, si el cadáver es trasladado a Puerto Rico para el sepelio, entonces el empleado tendrá derecho sólo a dos (2) días laborables de licencia, contados a partir de la fecha en que el cadáver sea expuesto en capilla o cremado.
- Sección 4:** El miembro de la Unidad Apropriada deberá solicitar esta licencia a su supervisor inmediato y someter evidencia acreditativa del fallecimiento, si así se lo solicitara.

ARTÍCULO 55 LICENCIA CON SUELDO PARA ESTUDIOS

- Sección 1:** Todo miembro de la Unidad Apropriada que aspire a una licencia podrá someter su solicitud de la forma establecida por el Departamento.
- Sección 2:** El Departamento otorgará licencias con sueldo para estudios relacionados con el trabajo y las especialidades de necesidad en el sistema educativo que resulten en el mejoramiento profesional del empleado.
- Sección 3:** Los empleados unionados a quienes se les conceda una licencia con sueldo para estudios tendrán derecho a recibir todos los beneficios de este Convenio como si estuvieran prestando servicios regulares al Departamento. Los sueldos de estos empleados estarán sujetos a descuentos y deducciones por ley o por este Convenio.
- Sección 4:** El empleado que se reinstale de una licencia con sueldo para estudios, regresará a su puesto en su mismo centro de trabajo o en su mismo distrito escolar.
- Sección 5:** El empleado al que se le conceda licencia con sueldo para estudios se comprometerá, mediante contrato, a trabajar para el Departamento por tiempo igual al doble del tiempo en que estuvo disfrutando de dicha licencia.
- Sección 6:** Todo empleado al que se le haya concedido una licencia con sueldo para estudios que no cumpla con la obligación contraída, sin habersele eximido de tal obligación, vendrá obligado a reembolsar a el Departamento la cantidad invertida.
- Sección 7:** Serán elegibles todos los miembros de la Unidad Apropriada que estén en servicio activo con estatus permanente y, por lo menos, dos (2) años de experiencia en el Departamento. Además, deberán tener la preparación académica básica y mantener el índice o promedio general requerido por la Agencia.

- Sección 8:** Con el beneficio de los comentarios y recomendaciones de la Unión, el Departamento establecerá la normativa para el otorgamiento equitativo de las licencias con sueldo.
- Sección 9:** El Departamento proveerá a la Unión una lista de los miembros de la Unidad a quienes se les otorgó la licencia con sueldo para estudios con los siguientes datos: nombre, fecha de comienzo en el Departamento y lugar de trabajo.
- Sección 10:** El Departamento dará conocimiento a la Unión de la cantidad de licencias con sueldo que podrá otorgar durante el año escolar.

ARTÍCULO 56

LICENCIA PARA EL PROCESO DE MATRÍCULA

- Sección 1:** A todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo se les concederá tiempo equivalente a la mitad de la jornada diaria regular de trabajo, por semestre, para realizar procesos de matrícula en instituciones educativas acreditadas. Para ser acreedor de este derecho, el trabajador deberá presentar evidencia de la matrícula efectuada a su supervisor inmediato.
- Sección 2:** El empleado deberá informar la fecha de la matrícula a su supervisor inmediato para que se afecte lo menos posible la prestación de servicios.

ARTÍCULO 57 LICENCIAS SIN SUELDO

Sección 1: Cuando un miembro de la Unión necesite licencia especial sin sueldo, someterá una petición al Departamento por conducto de la Unión. En su solicitud, el empleado deberá incluir el propósito de la licencia y tiempo.

PROPÓSITO DE LA LICENCIA ESPECIAL SIN SUELDO

- a. Licencia Sindical - Se le concederá a hasta un máximo de veinte (20) miembros de la Unidad Contratante, a solicitud de la Unión.
- b. Para fines educativos - Se podrá conceder a los funcionarios y empleados con el fin de ampliar su preparación académica, universitaria o técnica. Se le concederá hasta un máximo de dos (2) años consecutivos.
- c. Para recibir adiestramiento provechoso al servicio - Esta licencia se podrá conceder para el desarrollo de conocimientos y prácticas relacionadas con el trabajo que el empleado ejecuta dentro del Departamento.
- d. Se podrá conceder para una situación personal que le ocurra al empleado.

Sección 2: Los empleados en disfrute de licencia especial sin sueldo, al terminar la misma se reintegraran en su puesto o en uno similar en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 3: Los empleados que no puedan reintegrarse a su puesto por razones justificadas, deberán presentar una nueva solicitud con treinta (30) días de anticipación, siguiendo el mismo procedimiento establecido para la licencia especial sin sueldo dispuesta por este Convenio para la consideración y aprobación del Departamento.

Sección 4: Todo empleado en disfrute de licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. En aquellos casos en que, como consecuencia de la licencia sin sueldo, se haya reclutado a un empleado temporero para ocupar el puesto del empleado en licencia sin sueldo o uno de menor clasificación, el empleado o la Unión deberá notificar al Departamento con treinta (30) días de anticipación su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

ARTÍCULO 58

LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR A LOS HIJOS

- Sección 1:** El Departamento concederá una licencia con paga a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que así lo soliciten para llevar a sus hijos a ser vacunados en una institución pública o privada. También será de aplicación esta licencia a aquellos trabajadores con hijos adoptivos para los que tienen la custodia legal de un menor.
- Sección 2:** La licencia se extenderá hasta un máximo de tres (3) horas, cada vez que sea necesaria la vacunación, según se indique en la tarjeta de inmunización del hijo.
- Sección 3:** Para tener derecho a esta licencia, el empleado deberá presentar a su supervisor inmediato la evidencia que certifique el lugar, fecha y hora en que fueron vacunados sus hijos.
- Sección 4:** El empleado deberá informar la fecha de vacunación a su supervisor inmediato para que se afecten lo menos posible la prestación de servicios.

ARTÍCULO 59
LICENCIA PARA LA RENOVACIÓN DE LA LICENCIA DE CONDUCIR

Sección 1: Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada podrá utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo sin cargo a ninguna licencia, para renovar su licencia de conducir, según lo dispuesto en la Ley 132 del 3 de junio de 2004, Ley de Vehículos y Tránsito, según enmendada.

Sección 2: El trabajador acreedor de este derecho deberá coordinar previamente con su supervisor inmediato la utilización de esta licencia y presentar la evidencia de las gestiones realizadas.

ARTÍCULO 60 LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

- Sección 1:** Todo miembro de la Unidad Apropriadada tendrá derecho a recibir una licencia médico-familiar sin sueldo, según lo dispuesto por la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica (“Family Medical Leave Act”) de 1993, por las siguientes razones:
- a. Para cuidar a un hijo recién nacido del empleado o tramitar la adopción o crianza de un niño y el cuidado del recién adoptado.
 - b. El cuidado de un familiar cercano (cónyuge, hijos, padres) que tenga una condición de salud grave.
 - c. Atender una condición grave de salud que incapacite al empleado para desempeñar su trabajo.
- Sección 2:** Los empleados de la Unidad Apropriadada deberán tener 12 meses de experiencia trabajada en la Agencia y que durante el año anterior, al comienzo de la licencia, hayan trabajado por lo menos 1,250 horas.
- Sección 3:** Al momento de solicitar la licencia, el empleado informará si desea agotar sus balances de licencia por enfermedad, vacaciones regulares y tiempo compensatorio, o por el contrario, desea que la licencia sea sin sueldo.
- Sección 4:** Los empleados de la Unidad Apropriadada que se acojan a las disposiciones de la sección anterior tendrán derecho a recibir la aportación patronal al Plan Médico.
- Sección 5:** El empleado podrá solicitar esta licencia para utilizarla de forma intermitente o mediante la reducción de su jornada de trabajo diaria o semanal.
- Sección 6:** Esta licencia deberá ser solicitada por el empleado con treinta (30) días de notificación previa, cuando la necesidad sea previsible, y que presente la evidencia correspondiente que certifique la condición que da origen a su solicitud.

ARTÍCULO 61 LICENCIA PARA DONAR SANGRE

- Sección 1:** El Departamento concederá una licencia con paga a todos los empleados cubiertos por este Convenio que así lo soliciten para donar sangre fuera de su centro de trabajo.
- Sección 2:** Según dispone la Ley 154, se otorgará hasta un máximo de cuatro (4) horas laborables al año, para acudir a donar sangre. Se concederá hasta un máximo de dos (2) horas adicionales al año en caso de que las donaciones sean a padres, hijos, cónyuges, hermanos, abuelos o compañeros de trabajo.
- Sección 3:** El empleado deberá coordinar con su supervisor inmediato la utilización de esta licencia, con el fin de que no se afecten los servicios en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 62

BANCO DE LICENCIAS PARA CASOS DE ENFERMEDAD PROLONGADA

- Sección 1:** Los miembros de la Unidad Apropriada podrán donar hasta cinco (5) días al año de sus balances acumulados de licencia por vacaciones o por enfermedad para establecer un Banco de Licencias administrado por la Unión para ser utilizado por otros miembros de la Unidad Apropriada que sean donantes del Banco y que se encuentren en una situación de enfermedad prolongada.
- Sección 2:** Para ser participantes del Banco de Licencias, los miembros de la Unión deberán ser donantes del Banco y haber acumulado al momento de donar un balance mínimo de licencias de vacaciones y/o enfermedad de quince (15) días. Los miembros de la Unión utilizarán días de este Banco de Licencias en casos de enfermedad prolongada de estos, cuando hayan agotado sus balances de licencias por vacaciones y enfermedad.
- Sección 3:** El miembro de la Unión que interese este beneficio lo solicitará a través del formulario provisto por la Unión. El empleado deberá acompañar la solicitud con la evidencia médica que acredite la condición de salud y el número de días que anticipa estará fuera del trabajo.
- Sección 4:** La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento certificará a la Unión la ausencia de balances del empleado que haya solicitado la ayuda del Banco.
- Sección 5:** La Unión notificará al Departamento cuántos días del Banco han sido asignados al miembro, cuyo número no excederá el establecido por el certificado médico. La licencia no utilizada por el empleado, será devuelta al Banco.
- Sección 6:** El participante del Banco tendrá derecho a recibir diez (10) días por cada día que haya donado, hasta un máximo de cincuenta (50) días laborables por año natural, sujeto a la disponibilidad de días en el Banco.

Sección 7: En el mes de enero de cada año el empleado participante efectuará la donación de días a través de un formulario diseñado para estos fines, el cual enviará a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento, con copia a la Unión. Excepto en el primer año de vigencia de este Convenio, en que los miembros de la Unión podrán hacer sus donaciones hasta seis (6) meses luego de la puesta en vigor del Convenio. En el mes de mayo de cada año, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento informará a la Unión sobre el balance de días en el Banco de Licencias. Las partes se comprometen a establecer una comunicación constante a los efectos de mantener actualizados los balances del Banco de Licencias.

Sección 8: Los balances de licencias depositados en el Banco y no utilizados al final de cada año se acumularán para el próximo año.

ARTICULO 63
PERIODO DE TRATAMIENTO DE
ENFERMEDADES CONTAGIOSAS

- Sección 1:** El miembro de la Unidad Apropiaada que como resultado del desempeño de sus funciones oficiales haya estado expuesto a una enfermedad contagiosa grave, a una sustancia química tóxica, que por medio del contacto directo pueda contagiar o poner en peligro la vida de él o ella, o la de otros empleados o estudiantes, tendrá derecho a un periodo de hasta un máximo de tres (3) días para recibir atención y recomendaciones médicas al efecto. El empleado deberá someter al Departamento la evidencia correspondiente que certifique el tratamiento recibido y las recomendaciones.
- Sección 2: Estos días serán sin cargo a ninguna licencia, disponiéndose que de ser necesario, agotados estos días, utilizará de su balance disponible de licencia por enfermedad o podrá utilizar otros remedios dispuestos en el Convenio o en sus defectos se le podrá conceder una licencia sin sueldo.
- Sección 3: El Comité de Salud y Seguridad creado bajo el amparo de este Convenio, con el asesoramiento de uno o más profesionales de la salud, redactará para la aprobación del Secretario de Educación, unas guías y procedimientos que establecerán las condiciones de salud cubiertas por este Artículo y los pasos a seguir en tal eventualidad.

ARTÍCULO 64 ACOMODO RAZONABLE EN EL EMPLEO

- Sección 1:** El Departamento de Educación proveerá acomodo razonable a todo miembro de la Unidad Apropiaada que lo solicite y cualifique según lo dispuesto por la Ley Pública 101-336 (42U.S.C. 12101 y siguientes) conocida como American With Disabilities Act del 26 de julio de 1990 y la Ley 44 del 2 de julio de 1985 y el Reglamento sobre el procedimiento para Solicitar y Conceder Acomodo Razonable en el Empleo del Departamento de Educación.
- Sección 2:** El Director de la escuela o supervisor inmediato hará llegar a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos la solicitud del miembro de la Unidad Apropiaada en los diez (10) días siguientes a su recibo. Éste no podrá negarse a llenar y someter los documentos requeridos.
- Sección 3:** Del empleado estar afectado por una condición de salud probada que lo incapacite, el Director de la escuela o supervisor inmediato podrá temporeramente realizar, el ajuste razonable si tiene las condiciones para hacerlo hasta que reciba la decisión oficial de la Oficina de Desarrollo Integral. Este ajuste no es permanente y no crea obligatoriedad hasta que esta oficina emita su decisión. Este empleado continuará realizando las funciones del puesto que ocupa de acuerdo a lo que establece la Ley.
- Sección 4:** En caso de empleados con impedimentos permanentes que requieran necesidades especiales no se requerirá nueva evidencia, a excepción de solicitudes adicionales de acomodo.
- Sección 5:** La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos deberá contestar las peticiones en un término que no excederá los tres (3) meses, después de tener a su disposición todos los documentos necesarios para su decisión.
- Sección 6:** El delegado de la escuela o la Unión podrá participar en el proceso de implantación del acomodo razonable a petición del empleado.

ARTÍCULO 65 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

- Sección 1:** Tanto el Departamento como la Unión reconocen que las condiciones seguras de trabajo y las prácticas de seguridad son esenciales para evitar daños personales y daños al equipo y acuerdan tomar las medidas necesarias para proteger a los empleados contra accidentes del trabajo.
- Sección 2:** Las normas y reglas de seguridad serán las que aplican conforme a la legislación vigente.
- Sección 3:** Cualquier medida de prevención de problemas de salud y seguridad que el patrono adopte en beneficio del personal docente y otro personal, será también de aplicación a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, siempre y cuando vayan dirigidos a atender los mismos riesgos. Disponiéndose que de persistir el problema por más de dos (2) días, los empleados afectados podrán ser reubicados en otros centros de trabajo cercanos. Esta disposición aplicará sólo en casos en que todo el personal del centro del trabajo sea reubicado.
- Sección 4:** El Departamento proveerá el equipo de seguridad necesario para cumplir con las normas aplicables.
- Sección 5:** El Departamento proveerá servicios de fumigación en los centros de trabajo de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.

ARTÍCULO 66 COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

- Sección 1:** En cada región educativa y a nivel central existirá un Comité de Salud y Seguridad. El Comité de Salud y Seguridad del nivel central atenderá los asuntos relacionados con el centro de trabajo de las oficinas Centrales. Asimismo, los comités de salud y seguridad regionales atenderán las situaciones acontecidas en la región que atienden.
- Sección 2:** El Departamento y la Unión nombrarán, cada uno, un (1) representante a estos comités.
- Sección 3:** Los representantes de la Unión ante los Comités de Salud y Seguridad regional y central serán los que la Unión designe.
- Sección 4:** Este Comité de Salud y Seguridad se reunirá una (1) vez al mes para fomentar la seguridad.
- Sección 5:** La Unión designará un (1) representante de salud y seguridad en el distrito y otro a nivel central, el cual tendrá como función el someter ante la consideración del Comité de Salud y Seguridad regional las situaciones relacionadas con la seguridad que afecten a los miembros de la Unidad Apropiaada en los centros de trabajo. Los miembros del Comité de Salud y Seguridad dialogarán sobre las situaciones referidas y recomendarán posibles acciones a tomar. Estos representantes se notificarán al distrito y a la Oficina para la Administración de los Convenios Colectivos.
- Sección 6:** Antes de iniciar cualquier proceso de mejoras o arreglos en cualquier centro de trabajo, el Comité de Salud y Seguridad regional podrá citar al director o supervisor inmediato para dialogar si es necesario tomar medidas con el fin de garantizar la salud y la seguridad de los miembros de la Unidad Apropiaada. Antes de iniciar cualquier reconstrucción mayor en los centros de trabajo, éstas serán informadas al Comité de Salud y Seguridad regional.
- Sección 7:** En caso de que las mejoras o arreglos sean ajenas a la comunidad escolar o el centro de trabajo, pero afecten a la misma, se actuará conforme a la Sección anterior.

- Sección 8:** Todas las recomendaciones del Comité de Salud y Seguridad Regional estarán en conformidad con la reglamentación federal (Occupational Safety and Health Act) y la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo del Estado Libre Asociado.
- Sección 9:** Las propuestas y sugerencias del Comité de Salud y Seguridad regional y de la oficina central serán sometidas y dialogadas con el director regional, y en el caso de las oficinas centrales, con el director del área, para que éste las evalúe. De existir varias opciones, el director tendrá la facultad de implantar la que sea administrativamente más viable.
- Sección 10:** Estos comités deberán estar constituidos no más tarde de seis (6) meses de la puesta en vigor de este Convenio.
- Sección 11:** Un comité compuesto por tres (3) miembros de cada una de las partes redactará una guía de procedimientos para los Comités de Salud y Seguridad en el manejo de situaciones. Este comité será coordinado por la Oficina para la Administración de los Convenios Colectivos. Esta guía será sometida para la evaluación y aprobación del Secretario, a no más tarde de doce (12) meses de la puesta en vigor del Convenio.

ARTICULO 67
AGRESIÓN FÍSICA Y/O VERBAL A MIEMBROS
DE LA UNIDAD APROPIADA

Sección 1: En los casos en que un miembro de la Unidad Apropriada sea agredido física y/o verbalmente en su área de trabajo, el director o supervisor inmediato tomará las siguientes medidas, a no ser que la persona afectada solicite por escrito lo contrario:

1. Lo notificará a la Policía de Puerto Rico en un término no mayor de veinticuatro (24) horas.
2. Facilitará los trámites del empleado ante el Fondo del Seguro del Estado.
3. Iniciará, de manera inmediata, todo trámite disciplinario, según se disponga por el reglamento aplicable.
4. En los casos en que la salud y/o la seguridad física y/o emocional del miembro de la Unidad Apropriada se vean seriamente afectadas, éste podrá ser reubicado en otro lugar de trabajo, a solicitud de su parte.

ARTÍCULO 68

OTRAS CONDICIONES DE EMPLEO

- Sección 1:** El Departamento y la Unión se obligan a adoptar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas en las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio. Con este propósito se proveerán los equipos y materiales necesarios.
- Sección 2:** El Departamento permitirá a la Unión, en la Oficina Central y en todas sus dependencias, el uso de tabloneros de edictos acorde con la reglamentación establecida por el Departamento.
- Sección 3:** El Departamento y la Unión se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración posible, a fin de mantener las mejores relaciones entre todas las partes y mantener, además, la eficiencia de los servicios que presta la Agencia.
- Sección 4:** En caso de que surjan desperfectos en el sistema eléctrico, sistema pluvial, sistema de acondicionador de aire, o cualquier mejora en la planta física de la oficina, que no pueda ser reparada en un tiempo razonable, el Departamento, deberá:
- (a) Relevar de responsabilidades laborales a los empleados afectados hasta que se normalicen las condiciones de trabajo, tomando en consideración el grado de seriedad del desperfecto existente; disponiéndose que los empleados afectados se reubicarán en otra unidad de trabajo para que completen su jornada o se procederá según lo establece el plan de emergencia de cada área de trabajo.
 - (b) Si el Departamento, en diálogo con la Unión, determina que hay que esperar un tiempo razonable para relevar al personal de sus responsabilidades, el mismo no excederá de dos (2) horas.
 - (c) Si el Departamento determina que las labores deben continuar, deberá proveer las condiciones que sean necesarias para asegurar un lugar adecuado de trabajo.

(d) Si el Departamento determina despachar al personal docente del área afectada, aplicará también esta norma al personal de la Unidad Apropriada cubierto por este convenio. Esta disposición aplicará tanto a nivel de los planteles escolares como en los otros centros de trabajo, incluyendo aquellas áreas de las oficinas centrales del Departamento que puedan verse afectadas.

(e) En la determinación de suspender o no de las actividades docentes y administrativas en un centro de trabajo en particular, los representantes del Departamento deberán auscultar la opinión y recomendaciones de la Unión.

Sección 5: La Agencia enviará simultáneamente a la Unión una copia fiel y exacta de toda circular y orden administrativa que dirija al personal perteneciente a la Unidad Apropriada y que afecte sus condiciones del trabajo.

Sección 6: El Departamento notificará a la Unión sobre todo ascenso, reclasificación, jubilación, muerte, traslado, movimiento de personal o nombramiento que se realice dentro de la Unidad Apropriada.

Sección 7: A partir de la firma del Convenio, el Departamento iniciará un proceso para entregar una copia de su DE-16 a cada uno de los empleados de la Unidad Apropriada. Cada vez que se contrate a un nuevo empleado, el Departamento le entregará una copia de dicho documento y le entregará un acuse de recibo a éste.

Sección 8: El Departamento asignará a los empleados cubiertos por este Convenio las tareas contenidas en el formulario DE-16 (Descripción del Puesto). Cuando las necesidades del servicio lo requieran, se podrán asignar tareas adicionales, siempre y cuando las mismas estén enmarcadas en la especificación de la clase de puesto y en diálogo con el empleado, sin que esto resulte en una carga excesiva de trabajo. Esto no representará ninguna enmienda al formulario DE-16 (Descripción del Puesto).

Sección 9: Los cambios sustanciales en los puestos que afecten términos y condiciones de empleo, serán dialogados con la Unión.

Sección 10: No se le llamará la atención a ningún empleado frente a otros componentes de la comunidad escolar o centro de trabajo.

Sección 11: El Departamento instruirá a sus supervisores para que en el término de cinco (5) días laborables envíen las comunicaciones de reinstalación de los empleados al nivel central. Éste tramitará las mismas en cinco (5) días laborables a la División de Nóminas.

Sección 12: En todas las dependencias habrá agua fría potable para los miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 13: Cuando el vehículo de un miembro de la Unidad Apropriada reciba daño u ocasione daño a un tercero, como consecuencia de un accidente ocurrido mientras desempeña sus funciones oficiales, en el cual no haya mediado culpa o negligencia del miembro de la Unidad Apropriada, el Departamento cubrirá los daños ocasionados que no estén cubiertos por un seguro de la persona responsable, siempre y cuando se trate de un miembro de la Unidad Apropriada al que, como condición de empleo, se le requiera el uso de su automóvil privado en gestiones oficiales de su trabajo.

El miembro de la Unidad Apropriada se compromete a colaborar con el Departamento en todas las gestiones necesarias para recuperar de un tercero negligente los gastos incurridos.

Sección 14: Las partes reconocen que la comunidad escolar somos todos y que las facilidades de la Agencia son para uso del personal. Los empleados cubiertos por este Convenio, previa coordinación con el director o supervisor inmediato, podrán utilizar aquellas facilidades que estén disponibles.

ARTÍCULO 69 RECESOS ADMINISTRATIVOS

- Sección 1:** El Departamento, a su discreción, podrá decretar recesos de las labores docentes y administrativas durante los períodos de Semana Santa, Verano, Navidad y durante cualquier otro período del año, que estime necesario.
- Sección 2:** Se interpretará por *receso administrativo* aquellos períodos no lectivos para los cuales el Departamento decreta una reducción de las tareas docentes y administrativas, tales como, (sin que se interprete como una limitación) cualquier día de la Semana Santa, Verano y durante el período de Navidad.
- Sección 3:** Dichos recesos no serán con cargo a la licencia regular de vacaciones de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, hasta un máximo acumulado de ocho (8) días durante el año natural.
- Sección 4:** En la eventualidad de que los días de receso acumulados decretados por el Departamento en un año escolar excedan de ocho (8) días, dicho exceso será concedido a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo con cargo a su licencia regular de vacaciones.
- Sección 5:** Cuando, por necesidades del servicio, se le requiera a algún miembro de la Unidad Apropiaada que trabaje durante cualquier período de receso que no será cargado a su licencia regular de vacaciones, se le acumulará tiempo compensatorio por el tiempo trabajado, a razón de una hora y media (1.5) por cada hora trabajada.
- Sección 6:** El Departamento se reserva el derecho de decretar, por sectores o áreas operacionales, los recesos descritos en las Secciones 1 y 2 de este Artículo. En tal eventualidad, la aplicación de las disposiciones de este Artículo aplicarán exclusivamente a los miembros de la Unidad Apropiaada que trabajen en los sectores o áreas operacionales incluidas en el receso decretado.
- Sección 7:** Los miembros de la Unidad Apropiaada que no puedan disfrutar de todos los ocho (8) días de beneficios de días de recesos administrativos concedidos en este Artículo por razón de lo

dispuesto en la Sección 6 anterior, podrán acumular la proporción de los ocho (8) días aquí concedidos y no utilizados por esa razón para ser utilizados en recesos decretados por el Departamento en el año inmediatamente siguiente. Los días acumulados por recesos administrativos no se considerarán días de licencia regular, e igualmente no se considerarán para el pago de licencia regular acumulada.

ARTÍCULO 70 REGLAMENTO DE PERSONAL NO DOCENTE

- Sección 1:** Este Convenio Colectivo establece procedimientos y beneficios para los miembros de la Unidad Apropiable. El Reglamento de Personal No Docente aplicará a los miembros de la Unidad Apropiable en aquellas áreas no cubiertas por este Convenio Colectivo, sin que esto constituya una limitación o renuncia de los beneficios adquiridos de los miembros de la Unidad Apropiable cubiertos por el Convenio.
- Sección 2:** Cualquier procedimiento o beneficio no contemplado al momento de la firma de este Convenio será complementario al mismo, siempre y cuando no entre en contradicción con lo establecido en éste.
- Sección 3:** Las partes acuerdan que los beneficios marginales dispensados a través de leyes, reglamentos o normas de otro origen complementan este Convenio.
- Sección 4:** Las partes acuerdan que cuando el Secretario de Educación se proponga enmendar o modificar el Reglamento de Personal No Docente, le notificará su intención de así hacerlo a la Unión. A partir de dicha notificación, la Unión, en un término de treinta (30) días, podrá presentar sugerencias y recomendaciones. Las partes dialogarán sobre los cambios en el Reglamento. Todos los cambios que afecten al personal de la Unidad Apropiable se implementarán con posterioridad al proceso de diálogo.

ARTÍCULO 71
DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1: El Departamento reconocerá todos los derechos y beneficios suscritos a los miembros de la Unidad Apropriada en este Convenio y aquellos concedidos por la legislación aplicable.

ARTÍCULO 72
DERECHO A MINUTAS DEL
CONSEJO ESCOLAR

Sección 1: Todo empleado tendrá derecho a examinar las minutas de las reuniones del Consejo Escolar, previa autorización del supervisor inmediato, quien concederá un tiempo razonable.

Sección 2: No se le negará el acceso a las minutas a ningún trabajador, en cuyo caso se procederá a radicar querrela mediante el procedimiento de quejas y agravios.

ARTÍCULO 73 DEFENSA LEGAL

Sección 1: Cuando se reclame judicialmente a un empleado cubierto por este Convenio Colectivo responsabilidad en su carácter personal, cuando la causa se base en alegadas violaciones a los derechos de un demandante, debido a actos u omisiones en que el empleado haya incurrido de buena fe en el curso de su trabajo, dentro del marco de sus funciones y debidamente autorizado para ello, el Departamento le proveerá representación legal y posteriormente asumirá el pago de cualquier sentencia que pueda recaer sobre su persona, de conformidad con las disposiciones y requisitos establecidos en la ley conocida como Ley de Pleitos Contra el Estado.

ARTÍCULO 74 DISPOSICIONES GENERALES

- Sección 1:** El Departamento se compromete a reconocer que el Procedimiento de Quejas y Agravios debe llevarse a cabo durante horas laborables, salvo acuerdo entre las partes.
- Sección 2:** Los empleados de la Unidad Contratante podrán asistir a cualquier dependencia del Departamento de Educación en asuntos de su trabajo sin que se les descuente de su salario el tiempo utilizado para estos efectos, siempre y cuando hayan sido previamente autorizados por su supervisor.

ARTÍCULO 75 SALVEDAD

- Sección 1:** Nada de lo contenido en algún artículo del presente Convenio, debe ser interpretado como que limite ninguno de los derechos de otros artículos del mismo.
- Sección 2:** En Puerto Rico se reconoce que las partes contratantes pueden establecer cláusulas, pactos y condiciones que consideren pertinentes, siempre y cuando no sean contrarios a la ley, la moral y al orden público.
- Sección 3:** Cuando un tribunal declare nula o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículos esto no invalidará el resto. Continuarán vigentes todos los demás artículos y cláusulas, excepto la cláusula anulada o declarada inconstitucional.
- Sección 4:** Los artículos negociados en el presente Convenio Colectivo no derogarán ningún otro beneficio o derecho que fuera extendido por reglamentos, leyes o cartas circulares que fueran superiores a los aquí acordados.

ARTÍCULO 76 ACUERDO TOTAL

- Sección 1:** El Departamento de Educación y la Unión reconocen que culminaron las negociaciones de este Convenio Colectivo y que cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y proposiciones con respecto a todas las materias no excluidas por la Ley 45, según enmendada, en lo que respecta a la negociación del Convenio Colectivo; y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades aparecen expresados en este Convenio Colectivo.
- Sección 2:** Las partes reconocen, asimismo, que este Convenio Colectivo contiene todas las cláusulas acordadas por ambas partes y que a partir de la fecha que este Convenio sea ratificado por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropriada en votación secreta y así lo certifique el Secretario de la Unión, mediante declaración jurada al efecto, las mismas entrarán en vigor con lo acordado en el Artículo 80 de este Convenio.
- Sección 3:** Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado, excepto por estipulación escrita debidamente firmada por los representantes de las partes y luego de que la enmienda sea ratificada por la mayoría de los que participen en una votación secreta y así lo certifique el Secretario de la Unión, mediante declaración jurada al efecto.

ARTÍCULO 77 PATRONO SUCESOR

- Sección 1:** Salvo que otra cosa se disponga por ley o jurisprudencia aplicable, el Departamento de Educación expresa que en cualquier circunstancia que conlleve la cesión a otra entidad del gobierno central, municipal, corporación pública o privada, etc., de la totalidad o parte de las actividades de trabajo que en la actualidad llevan a cabo los miembros de la Unidad Apropriada, se establecerá como una condición para tal cesión o traspaso, el que se garantice a los miembros de la Unidad Apropriada que sean transferidos a la otra entidad, la continuidad en los salarios y condiciones de trabajo establecidos en este Convenio Colectivo hasta la expiración de la vigencia del mismo.
- Sección 2:** Salvo que otra cosa se disponga por ley o jurisprudencia aplicable, la entidad que asuma las funciones de la Unidad Apropriada reconocerá a la unión PASO (SPT-SPU) como representante exclusivo de los miembros de la Unidad Apropriada durante la vigencia del Convenio Colectivo.
- Sección 3:** Salvo que otra cosa se disponga por ley o jurisprudencia aplicable, el Departamento de Educación conviene en que cualquier transferencia administrativa al Departamento de Educación de una agencia, oficina, corporación o entidad pública implicará la ampliación de la Unidad Apropriada para incluir a todos los empleados que ocupen puestos de dicha entidad que correspondan a la Unidad Apropriada.
- Sección 4:** El Departamento de Educación notificará, por escrito en correo certificado, a la Unión en cualquiera de las circunstancias descritas en las tres Secciones que anteceden con no menos de dos (2) meses de anticipación.
- Sección 5:** En el caso de llevarse a cabo cualquier circunstancia que conlleve la cesión o traspaso de las actividades de esta

Unidad Apropriada, en su totalidad o en parte, a otra dependencia, corporación, agencia pública o privada, el Departamento quedará relevado de ahí en delante de toda obligación bajo el mismo, excepto en cuanto a obligaciones en que ya se hubiera incurrido bajo el Artículo de Procedimientos de Quejas, Agravios y Arbitraje.

ARTÍCULO 78
BONO POR RATIFICACIÓN DE CONVENIO

Sección 1: Los miembros de la unidad apropiada cubiertas por este Convenio recibirán un bono de seiscientos dólares (\$600.00) neto por empleado.

Sección 2: El desembolso de este dinero se hará una sola vez. El pago del mismo no es recurrente para años posteriores.

Sección 3: El pago de este bono por firma de convenio será desembolsado a los miembros de la unidad apropiada en la próxima nómina viable o no más tarde de sesenta (60) días a partir de la firma del Convenio Colectivo.

ARTICULO 79 VIGENCIA

Sección 1: Las partes acuerdan que las condiciones de trabajo y beneficios marginales, así como las condiciones económicas y no económicas negociadas en el presente Convenio forman parte del Convenio Colectivo y que a la firma del presente, la totalidad del mismo tendrá vigencia de tres (3) años, a partir de su firma y ratificación, desde el ____ de ____ del 2012 hasta el ____ de ____ de ____, conforme a lo dispuesto por la Ley Núm. 45 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 2: Con, por lo menos, noventa (90) días de antelación a la fecha de expiración del Convenio Colectivo, la Unión someterá al Departamento su propuesta para la negociación de las cláusulas vigentes y cualquier propuesta nueva.

En San Juan Puerto Rico hoy ____ de julio de 2012.

Roberto Pagán
Presidente del Sindicato Puertorriqueño
de Trabajadores

Edward Moreno Alonzo
Secretario
Departamento de Educación

Israel Marrero Calderín
Presidente del Capítulo de Técnicos, Conservación,
Mantenimiento y Vigilancia