



CONVENIO Colectivo

ENTRE EL SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES
Y EL
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN JUAN

2015-2017



NOTA ACLARATORIA

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



MENSAJE DEL PRESIDENTE SPT

“Un ejemplo para todo Puerto Rico”

LAS Y LOS EMPLEADOS DE SAN JUAN han escrito una página gloriosa en la historia del movimiento obrero puertorriqueño, pues son los primeros trabajadores municipales en negociar exitosamente un convenio colectivo que protege sus derechos, asegura beneficios y estimula mejores servicios para la ciudad.

Debe destacarse que el convenio se firmó en un periodo en que el gobierno central atraviesa por una seria crisis fiscal y la economía del país permanece estancada. Tanto la alcaldía como los empleados municipales han dado el ejemplo de que la ruta de la recuperación comienza invirtiendo en el recurso humano y mejorando las condiciones de trabajo para transformar esos logros en mejores servicios que eleven la calidad de vida de todos y todas en la ciudad capital.

El convenio garantiza un aumento salarial de \$75 mensuales desde el pasado mes de julio y por los próximos dos años (2016 y 2017) así como un bono de \$300 a la firma del documento. Además, asegura derechos, licencias y beneficios, que antes quedaban a la discreción de un supervisor si se daban o no.

La sindicalización también representa una mayor organización y empoderamiento de las y los trabajadores. Ya se han celebrado 103 reuniones en centros de trabajo en las que se eligieron a 180 delegados y delegadas que conforman el liderato y el corazón de nuestra Unión.

Al igual que otras leyes y reglamentos, nuestro Convenio es “papel mojado” si no estamos prestos a defenderlo, asegurar su vigencia y velar por su cumplimiento. Por eso es importante que cada empleado conozca este documento, y que no importa el partido político o la persona que administre la alcaldía, nuestros derechos estén asegurados.

Este Convenio Colectivo es una luz brillante para un país que vive momentos difíciles. Por eso, el ejemplo de San Juan debemos extenderlo a todo Puerto Rico, cumpliendo así con nuestra misión de organizar trabajadores y trabajadoras para lograr una sociedad más justa, solidaria y participativa.

¡Unidos somos más fuertes!



Roberto Pagán Rodríguez
Presidente SPT/SEIU

ÍNDICE

ARTÍCULO 1	
Comparencia de las Partes Contratantes.....	1
ARTÍCULO 2	
Reconocimiento de la Unión SPT/SEIU	1
ARTÍCULO 3	
Unidad Apropiaada	3
ARTÍCULO 4	
Deducción de Cuotas.....	5
ARTÍCULO 5	
Derechos Reservados	6
ARTÍCULO 6	
Declaración de No-Discrimen	7
ARTÍCULO 7	
Funcionarios de la Unión	7
ARTÍCULO 8	
Procedimiento de Quejas y Agravios	9
ARTÍCULO 9	
Subcontratación	16
ARTÍCULO 10	
Antigüedad	17
ARTÍCULO 11	
Disposiciones relacionadas con las Leyes, Normas, Ordenanzas y Reglamentos	18
ARTÍCULO 12	
Expedientes de Personal.....	19

ARTÍCULO 13	
Registros de Informes de Asistencia.....	21
ARTÍCULO 14	
Jornada Regular de Trabajo.....	23
ARTÍCULO 15	
Horario Especial de Trabajo.....	25
ARTÍCULO 16	
Puestos Vacantes.....	26
ARTÍCULO 17	
Empleados con Nombramientos Transitorios.....	29
ARTÍCULO 18	
Empleados con Nombramiento Irregular.....	31
ARTÍCULO 19	
Ascensos	32
ARTÍCULO 20	
Clasificaciones y Reclasificaciones.....	33
ARTÍCULO 21	
Relevo de Funciones	35
ARTÍCULO 22	
Traslados.....	35
ARTÍCULO 23	
Adiestramientos de Mejoramiento Personal y del Servicio.....	37
ARTÍCULO 24	
Pago por Labor Interina	38
ARTÍCULO 25	
Procedimiento de Pago.....	40
ARTÍCULO 26	
Salarios.....	42
ARTÍCULO 27	
Reconocimiento por Años de Servicio.....	43
ARTÍCULO 28	
Cambios Tecnológicos.....	44
ARTÍCULO 29	
Acuerdos Locales.....	47

ARTÍCULO 30	
Equipo de Trabajo.....	48
ARTÍCULO 31	
Tiempo Compensatorio y Tiempo Extra.....	48
ARTÍCULO 32	
Dietas, Millaje y Hospedaje	50
ARTÍCULO 33	
Diferencial por Condiciones Extraordinarias.....	52
ARTÍCULO 34	
Uniformes.....	52
ARTÍCULO 35	
Víctimas de Violencia Domestica	53
ARTÍCULO 36	
Días Feriados.....	53
ARTÍCULO 37	
Plan Medico.....	55
ARTÍCULO 38	
Bono de Navidad.....	56
ARTÍCULO 39	
Bono de Verano.....	57
ARTÍCULO 40	
Licencias.....	58
ARTÍCULO 41	
Licencia para Vacaciones.....	58
ARTÍCULO 42	
Licencia Aprovechamiento Académico.....	62
ARTÍCULO 43	
Licencia para tomar exámenes y comparecer a entrevistas de empleo.....	64
ARTÍCULO 44	
Licencia para servir como Jurado	64
ARTÍCULO 45	
Licencia para fines Oficiales y Judiciales	65
ARTÍCULO 46	
Licencia por Maternidad	66

ARTÍCULO 47	
Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna ...	69
ARTÍCULO 48	
Licencia por Paternidad	69
ARTÍCULO 49	
Licencia por Enfermedad	70
ARTÍCULO 50	
Licencia Funeral.....	74
ARTÍCULO 51	
Pago de Matricula	75
ARTÍCULO 52	
Licencia para el Proceso de Matricula.....	75
ARTÍCULO 53	
Licencias sin Sueldo	76
ARTÍCULO 54	
Licencia con Paga para Vacunar a los Hijos	77
ARTÍCULO 55	
Licencia para Renovación de Licencia de Conducir	78
ARTÍCULO 56	
Licencia Familiar y Médica	78
ARTÍCULO 57	
Licencia para Representación del País	80
ARTÍCULO 58	
Licencia sin Sueldo para Atletas, Técnicos y Dirigentes Deportivos.....	81
ARTÍCULO 59	
Periodo de Tratamiento de Enfermedades Contagiosas..	81
ARTÍCULO 60	
Acomodo Razonable de Empleo.....	82
ARTÍCULO 61	
Salud y Seguridad Ocupacional.....	83
ARTÍCULO 62	
Comité de Salud y Seguridad.....	84
ARTÍCULO 63	
Agresión Física y/o Verbal a Miembros de la Unidad Apropriada	85

ARTÍCULO 64	
Otras Condiciones de Empleo	85
ARTÍCULO 65	
Recesos Administrativos	88
ARTÍCULO 66	
Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan	89
ARTÍCULO 67	
Derechos Adquiridos	90
ARTÍCULO 68	
Defensa Legal.....	90
ARTÍCULO 69	
Disposiciones Generales.....	91
ARTÍCULO 70	
Salvedad	92
ARTÍCULO 71	
Patrono Sucesor	92
ARTÍCULO 72	
Acuerdo Total.....	94
ARTÍCULO 73	
Paz Laboral.....	95
ARTÍCULO 74	
Bono de Asistencia	96
ARTÍCULO 75	
Bono por Ratificación del Convenio	97



ARTÍCULO 1

COMPARECENCIA DE LAS PARTES CONTRATANTES

Comparece el Municipio Autónomo de San Juan, al amparo de la Ordenanza Municipal Núm. 6 del 23 de agosto de 2013, según enmendada y de conformidad con las disposiciones de Ley 81 del 30 de agosto de 1991 según enmendada Artículo 6.001 conocida como (Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico 1991) representado por la Alcaldesa, quien por virtud de las mencionadas leyes está facultada para negociar y acordar un convenio colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropriada.

Comparece, además, el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores (SPT/SEIU) entidad autorizada a negociar y acordar un Convenio Colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropriada

Ambos declaran que han discutido y acordado la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo, según dispone la Ordenanza Municipal Núm. 6 del 23 de agosto de 2013 según enmendada, las cuales se describen a continuación.

ARTÍCULO 2

RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN SPT/SEIU

Sección 1: El Comisionado de Asuntos Sindicales del Municipio Autónomo de San Juan mediante Certificación expedida el 14 de enero de 2014 reconociendo al Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, afiliado a la Service Employees International Unión (SPT/SEIU), 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 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 3: 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 Municipio Autónomo de San Juan, éste procederá con el descuento automático de cuotas a todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada.

Sección 4: A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado en votación secreta por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropriada que participen en una votación y así lo certifique mediante declaración jurada del Secretario de la Unión, toda persona que trabaje en el Municipio Autónomo de San Juan dentro de la Unidad Apropriada y que no haya optado por la exclusión, será miembro de la Unión mientras trabaje en el Municipio Autónomo de San Juan y dentro de la Unidad Apropriada durante la vigencia de este Convenio.

Sección 5: Todo empleado de nuevo reclutamiento que pertenezca a la Unidad Apropriada, según certificado por el Comisionado de Asuntos Sindicales del Municipio Autónomo de San Juan, pasará a formar parte de la Unidad Apropriada 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 6: El Municipio Autónomo de San Juan 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 empleo de nuevo reclutamiento que pertenezca a la Unidad Apropiada.

Sección 7: El Municipio Autónomo de San Juan se compromete a permitir que la Unión oriente a aquellos nuevos empleados que pasen a formar parte de la Unidad Apropiada. Esta orientación deberá llevarse a cabo en coordinación con el Supervisor inmediato, disponiéndose que se afecte el servicio lo menos posible.

Sección 8: El Municipio Autónomo de San Juan 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 el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores será todo el Personal según determinado por la Ordenanza Municipal Núm. 6 del 23 de agosto de 2013 en el Art.13.03 Inciso C-2 y por cualquier clarificación avalada por la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales del Municipio Autónomo de San Juan.

Sección 2: Todo funcionario electo, un funcionario directamente nombrado por la alcaldesa, un supervisor, un Empleado de Confianza, un miembro de la Policía Municipal, un Bombero, un empleado que tra-

baje para el Comisionado, un Médico, un Empleado Irregular menor de tres años o un Empleado Confidencial, quedan excluidos de esta Unidad Apropia-da

Sección 3: Toda controversia relacionada a clarificación de unidad apropiada, a la inclusión o exclusión de un puesto de nueva creación, será sometida a la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales para su solución de acuerdo a los mecanismos legales y reglamentarios disponibles.

Sección 4: Integridad de la Unidad Apropia-da

- a. El Municipio Autónomo de San Juan reconoce la integridad de la Unidad Apropia-da y no tomará ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.
- b. El Municipio Autónomo de San Juan vendrá obligado a informar por escrito a la Unión, en un término no mayor de treinta (30) días, todo empleado de la Unidad Apropia-da cuyo nombramiento haya cambiado a empleado regular o probatorio y pase a formar parte de la Unidad Apropia-da. Esto incluye, aunque no se limita, a los empleados, transitorios, irregulares.
- c. Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropia-da podrá ser nombrado a una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y escrito. El Municipio Autónomo de San Juan 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 Municipio Autónomo de San Juan no podrá conferir poderes y funciones de supervisor o administrador a empleados incluidos en la Unidad Apropia-da, excepto en casos extraordinarios, por necesidades del servicio.

Sección 5: Si no hubiera empleados de la Unidad Apropriada 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 Apropriada, 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 Ordenanza Municipal número 6 del 23 de agosto de 2013, 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 Municipio Autónomo de San Juan se compromete a llevar a cabo las gestiones necesarias ante su división de nóminas para que remita a la Unión en un término que no exceda el término de 30 días, desde que la misma fuese descontada al empleado.

Sección 4: Conjuntamente con las cuotas el Municipio Autónomo de San Juan 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 a la Unión será de carácter continuo durante la vigencia del Convenio. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropriada 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 Municipio Autónomo de San Juan se compromete a iniciar de inmediato el descuento de cuotas y la transferencia a la Unión del descuento de cuotas correspondientes.
- Sección 6: El Municipio Autónomo de San Juan se compromete a deducir del salario de los empleados miembros de la Unión, todos los cargos o contribuciones autorizadas por ley, luego de recibir una autorización voluntaria y por escrito a los efectos por parte del empleado, tal autorización no es requerida para el descuento de cuotas tal y como establece la Ordenanza Municipal Núm. 6 Art. 13.04 Secc.2 del 23 de agosto de 2013, según enmendada.

ARTÍCULO 5 DERECHOS RESERVADOS

- Sección 1: La Unión reconoce que en el ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico de Puerto Rico, el Municipio Autónomo de San Juan retiene y retendrá el control exclusivo de todo lo concerniente a la dirección, operación, manejo y administración del Municipio Autónomo de San Juan, sin que esto constituya una limitación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Municipios Autónomos y la Ordenanza Municipal número 6 del 23 de agosto de 2013, 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

DECLARACION DE NO-DISCRIMEN

- Sección 1: Ambos, el Municipio Autónomo de San Juan y la Unión, declaran no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad por cuestiones de raza, sexo, orientación sexual, identidad sexual, condición de veterano, víctima de violencia doméstica, 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 Municipio Autónomo de San Juan, 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. El delegado y delegado suplente ejercerán este derecho de manera tal que exista un balance razonable entre sus funciones como delegado y en sus funciones como funcionario del Municipio.

- Sección 3: El Municipio Autónomo de San Juan concederá a uno u otro oficial de la Directiva Nacional, Delegado o Sub-Coordenador sin descontarle de su salario, ni de sus vacaciones, tiempo razonable para discutir asuntos oficiales de los empleados incluidos en la Unidad Apropriada con oficiales o funcionarios del Municipio Autónomo de San Juan cuando sea autorizado por éstos. Esta autorización no será denegada arbitrariamente. Disponiéndose que el Municipio Autónomo de San Juan no pagará tiempo extra en exceso de la jornada regular de trabajo ni tiempo Compensatorio.
- Sección 4: La Unión podrá nombrar hasta un máximo de: 112 delegados en propiedad y 95 delegados suplentes conforme a la distribución descrita en el Anejo A de este Convenio Colectivo.
- Sección 5: La Unión vendrá obligada a notificar al Municipio Autónomo de San Juan, los nombres de todos los Delegados y Delegados Suplentes no más tarde de veinte (20) días después de haber sido seleccionados. La información deberá mantenerse actualizada en todo momento.
- Sección 6: Las reuniones de Delegados en Propiedad no serán más de una (1) al mes.

- Sección 7: El Municipio Autónomo de San Juan concederá un día (1) día por cada semestre a los delegados de la Unidad Apropriada 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 con el Municipio Autónomo de San Juan.
- Sección 8: Los funcionarios y delegados de la Unión podrán utilizar los teléfonos, fax y fotocopiadoras de las dependencias para usos oficiales inherentes a sus funciones sindicales relacionadas al municipio y colaborarán en proveer el material necesario para el uso de estos equipos, en coordinación con el director o supervisor inmediato. La utilización de los equipos antes mencionados será una razonable y no podrá convertirse en un gasto oneroso al municipio.
- Sección 9: El delegado de la Unión en su centro de trabajo estará autorizado a distribuir material informativo de la Unión. Podrá utilizar el sistema de apartados en las unidades de trabajo del Municipio Autónomo de San Juan. Esta actividad se llevará a cabo en coordinación con el director y/o supervisor inmediato. (VER ANEJO A)

ARTÍCULO 8

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, reclamaciones, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio.

Las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella en el nivel jerárquico donde ocurrió la controversia.

Sección 1: Definición de Querellas

Se entenderá por “Quejas, Querellas y/o Agravios”, cualquier reclamación que tenga la Unión

y/o cualquier empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropriada o El Municipio por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados entre las partes; o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún(a) empleado(a) por El Municipio.

Sección 2: Alcance del procedimiento para resolver Quejas o Agravios

Cualquier controversia(s), disputa(s), conflicto(s) o discrepancia(s) entre la Unión y El Municipio, al igual que diferencias de interpretación de este Convenio Colectivo y/o disputas, conflictos y discrepancias entre la Unión y El Municipio sobre medidas disciplinarias con uno o más empleados(as), serán resueltas conforme al procedimiento establecido en este Artículo.

Sección 3: Límites de tiempo establecidos

Es la intención de las partes en este Convenio Colectivo, evitar que ocurran agravios y solucionar aquellos que puedan ocurrir, tan pronto como sea posible. Es la intención de las partes contratantes hacer constar que los límites de tiempo establecidos para el uso del Primer Paso y del Segundo Paso son esenciales y pueden ser renunciados solamente mediante acuerdo escrito entre El Municipio y la Unión.

Sección 4: Pasos a seguir

Si surgiera un agravio, según éste ha sido definido en la Sección 1 de este Artículo, será resuelto conforme al siguiente procedimiento.

PRIMER PASO

Sección 5: El empleado agraviado, por sí mismo y/o a través de su delegado y/o representante de la Unión, radicará una querrela ante su supervisor inmediato donde se explique la controversia, queja o agravio

dentro de los diez (10) días laborables posteriores al incidente que produjo el asunto en cuestión. Esta querrela deberá ser entregada utilizando el formulario oficial de querellas que provee la Unión para estos efectos.

Sección 6: Discusión de la querrela con el supervisor y/o (la) Director(a) de Área

El (la) empleado(a) agraviado(a), por sí mismo y/o a través del (de la) delegado(a) de la Unión y/o del representante de la Unión, discutirá el asunto que motiva la queja o agravio con el (la) Director(a) de Área o su representante autorizado dentro de los siete (7) días laborables siguientes después de haber radicado la querrela. El supervisor y/o el Director presentará su posición por escrito relacionado a la querrela presentada, no más tarde de siete (7) días laborables posteriores a la discusión de la querrela y no más de diez (10) días posteriores de haber sido radicada la querrela por la parte querellante.

SEGUNDO PASO: COMITÉ DE CONCILIACIÓN

Sección 7: Comité de Conciliación

- a. El propósito del Comité de Conciliación será tratar de resolver y conciliar el mayor número de querellas posible mediante el diálogo y/o el consenso; asumiendo posiciones razonables que contribuyan a la paz laboral.
- b. En caso de que el supervisor y/o (la) Director(a) de Área o su representante no conteste dicha queja, agravio o reclamación, o si habiendo contestado a juicio del (de la) empleado(a) o la Unión, dicha contestación o posición no es satisfactoria; el (la) empleado(a) o grupo de empleados(as), a través del (de la) Delegado(a) u Oficial de la Unión radicará por escrito su agravio al Comité de Conciliación de Quejas y Agravios, dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haber recibido la

contestación del Primer paso. La radicación de dicho escrito se hará en la Oficina del (de la) Director(a) de Recursos Humanos y/o Relaciones Laborales del Municipio y el (la) funcionario(a) a cargo de dicha oficina registrará, custodiará y referirá al Comité de Conciliación la querella radicada en el Segundo Paso de este procedimiento.

- c. Cualquier querella radicada ante el Comité de Conciliación en la Oficina de Recursos Humanos deberá ser discutida en el Comité dentro de los treinta (30) días laborables siguientes a su radicación. El Comité, por acuerdo entre las partes podrá extender el término por quince (15) días laborables adicionales. Transcurrido(s) dicho(s) término(s) sin haber sido discutida la querella en el Comité, la misma deberá ser radicada por la parte promovente en el Tercer Paso de este procedimiento.
- d. El Comité de Conciliación estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes del Municipio.
- e. El quórum para las reuniones del Comité quedará constituido con la presencia de al menos uno (1) de los dos (2) representantes del Municipio y uno (1) de los dos (2) representantes de la Unión.
- f. Los miembros del Comité establecerán el número y frecuencia de las reuniones que llevarán a cabo las cuales serán de por lo menos dos (2) reuniones al mes.
- g. El Comité podrá celebrar reuniones ejecutivas o reuniones ordinarias. Cuando sea necesario para resolver la controversia en el caso de las reuniones ordinarias, podrán estar presentes el (la) o los(as) querellantes, el funcionario del Municipio que se entienda con relación al caso y de ser necesario, los(as) testigos de los hechos.
- h. Todas las reuniones se llevarán a cabo durante

horas laborables y no conllevarán pérdida de ningún beneficio.

- i. Las querellas o casos se verán en orden de fecha en que fueron radicados a menos que por consideraciones extraordinarias las partes acuerden darle prioridad a alguna otra.

La excepción a esta norma serán los casos de suspensiones de empleo y sueldo o despidos, las cuales tendrán prioridad ante el Comité de Conciliación.

- j. La Oficina de Recursos Humanos y/o Relaciones Laborales del Municipio coordinará con los(as) representantes del Comité de Conciliación todo lo relacionado con las convocatorias de reuniones, agenda de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este Segundo Paso.
- k. Tanto los(as) representantes al Comité del Municipio como los(as) de la Unión tendrán derecho a efectuar reuniones en caucus en cualquier momento durante las celebraciones de las reuniones del Comité.
- l. El resultado de la conciliación para cada caso será por escrito aunque no haya acuerdo y las partes suscribirán una certificación con copia al querellante.

TERCER PASO

Sección 8: Arbitraje

- a. De no resolverse satisfactoriamente la controversia en los pasos anteriores, las partes individual o conjuntamente, procederán a radicar por escrito la Solicitud de Arbitraje ante el Comisionado de Asuntos Sindicales en un período no mayor de diez (10) días laborales a partir de la fecha en que el Comité de Conciliación certificó que no hubo acuerdo o expiraron los términos establecidos.

Sección 9: Comparecencia ante el (la) Comisionado

La Unión y el Municipio podrán comparecer ante el Comisionado por sí mismos o podrán ser representados por sus Representantes o abogados(as). Si cualquiera de las partes no compareciera ante el árbitro(a), luego de haber sido debidamente notificada, no habiendo justificado su incomparecencia, el Comisionado, por la presente, queda autorizado(a) a emitir su laudo basado en el testimonio de la parte compareciente.

Sección 10: Uso del Procedimiento de Quejas y Agravios por El Municipio

El Municipio podrá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios para tramitar cualquier queja del Municipio. El Municipio someterá su queja, por escrito, a la Unión y podrá proseguir directamente al Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 11: Omisión de Pasos

Independientemente de lo establecido por cualquier otra disposición de este Artículo, la Unión o el Municipio podrán iniciar o adelantar el asunto en controversia a cualesquiera de los pasos subsiguientes en el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje, mediante acuerdo escrito entre las partes.

Sección 12: Finalidad y Notificación de Laudos de Arbitraje

Previo a la celebración de la Vista de Arbitraje, las partes someterán por escrito la cuestión o cuestiones a ser decididas por el (la) árbitro. El (la) Comisionado notificará su Laudo a la Unión y El Municipio por escrito. El mismo será final y obligatorio para las partes, siempre y cuando el mismo sea conforme a derecho, estableciéndose además, que ningún Laudo del (de la) Comisionado podrá modificar o alterar las disposiciones de este Convenio.

Sección 13: Comparecencia ante el Comisionado no conlleva descuento de salario

Cualquier empleado(a), ya sea testigo, querellante o delegado(a) citado para comparecer ante el Comisionado de Asuntos Sindicales para participar en la Vista de un caso entre las partes, no estará sujeto a descuento alguno por el tiempo que invierta en tal participación mientras esté en el desempeño de sus funciones en el Municipio.

Sección 14: Notificación de casos ante el Comisionado

Cualquiera de las partes que someta un caso ante el Comisionado vendrá obligada a notificar simultáneamente a la otra parte, con acuse de recibo, copia fiel y exacta del escrito de radicación dentro del término reglamentario para apelar.

Sección 15: Casos de despido o suspensión disciplinaria

En caso de un despido o suspensión disciplinaria, las partes podrán acordar por escrito obviar la primera y segunda fase y proceder directamente a la tercera fase, o sea, a Arbitraje.

Sección 16: Incumplimiento de los términos establecidos

Las partes deberán cumplir con los términos establecidos en el presente procedimiento y cualquier incumplimiento con los mismos deberá resolverse en contra de la parte que haya motivado o provocado el incumplimiento, excepto en aquellas situaciones o casos específicos donde las partes se hayan puesto de acuerdo para extender algún término por motivos debidamente fundamentados.

Sección 17: Trámite de Querellas dentro de la Jornada de Trabajo

El tiempo laborable dentro de su jornada regular que utilicen los(as) empleados(as) durante las Vistas y/o reuniones formales conforme los pasos del procedimiento de Quejas y Agravios, se considerará como tiempo trabajado. El Municipio compensará únicamente el tiempo comprendido dentro de la jornada regular de trabajo del (de la) empleado(a).

Los(as) empleados(as) de la Unidad Apropiaada podrán utilizar de forma razonable tiempo laborable

con paga dentro de su jornada regular de trabajo para atender asuntos relacionados con trámites de querellas o asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio ante funcionarios(as) de El Municipio o el (la) Delegado(a) de la Unión, afectando al mínimo posible las labores y tomando en consideración las necesidades de prestar el servicio. Cuando el (la) empleado(a) agraviado(a) necesite ausentarse de su área de trabajo con el propósito de plantear un asunto relacionado al Procedimiento de Quejas y Agravios, deberá solicitar autorización previa de su Supervisor(a) inmediato(a) e informarle el lugar donde realizará esta gestión. Una vez autorizado(a), actuará de forma razonable afectando al mínimo las labores del (de la) empleado(a) que ejerce como Delegado(a) con quien desea hablar. Una vez termina su gestión se reintegrará de inmediato a su área de trabajo.

ARTÍCULO 9 SUBCONTRATACIÓN

Sección 1: Norma General

Como regla general, el Municipio no subcontratará funciones que a la fecha de vigencia de este convenio colectivo estén siendo realizadas por empleados de la Unidad Apropriada, si dicha contratación conlleva la reducción de personal y no existen alternativas de reubicación de los empleados desplazados. Además, cualquier posibilidad de subcontratación será discutida entre las partes, para analizar si se proyecta un ahorro sustancial si los servicios o tareas a subcontratarse son realizadas por empleados de la unidad apropiada y no a través de entidades o personal subcontratados.

Sección 2: Criterios para subcontratar

No obstante lo dispuesto en la Sección anterior, el Municipio tendrá derecho a subcontratar servicios en casos de:

- a. Labores que a la fecha de vigencia del convenio colectivo, el Municipio tiene contratados fuera de la unidad apropiada;
- b. Cuando surja la necesidad de personal que no esté disponible en la Unidad Apropriada;
- c. Cuando surja la necesidad de realizar proyectos o actividades temporeras.

Sección 3: Circunstancias Imprevistas

Las partes reconocen además, que existe la posibilidad de que surja alguna circunstancia u oportunidad de servicio, no prevista por las partes al momento de otorgar este convenio colectivo, que pudiera dar lugar a la subcontratación. En tal caso, el Municipio y la Unión se reunirán para ponerse de acuerdo sobre el particular siguiendo los requisitos establecidos en la Sección 1.

ARTÍCULO 10

ANTIGÜEDAD

Sección 1: Antigüedad se define como el tiempo que un empleado comprendido en la Unidad Apropriada haya prestado servicios en el Municipio Autónomo de San Juan desde su última fecha de empleo.

Antigüedad se define como el tiempo en que un empleado haya prestado servicios en el sector público incluyendo agencias, departamentos, corporaciones públicas, instrumentalidades de la Rama Ejecutiva, Rama Legislativa, Rama Judicial y municipios del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan reconoce, como uno de los criterios, el derecho de antigüedad a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, al momento de implantar un plan de a los fines de ascensos, adjudicación de nuevos puestos, cesantías reemplazo y reasignación de funciones, según se dispone en este Convenio Colectivo.

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

1. Renuncia voluntaria.
2. Despido por justa causa.
3. Si el empleado no regresa a su trabajo luego de la expiración de cualquier licencia autorizada.
4. Separación en período probatorio.
5. Terminación de nombramiento transitorio, siempre y cuando el empleado no continué como empleado del municipio con un nuevo nombramiento transitorio o regular.
6. Cesantía.

B. La antigüedad se interrumpirá por:

1. Ausencia, debido a incapacidad por lesión ocurrida en el curso del trabajo, que se prolongue por más de dos (2) años.
2. Suspensión temporera de empleo y sueldo (Temporary Lay-Off) por un período de más de un (1) año.

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 ORDENANZAS Y REGLAMENTOS

Sección 1: La Legislatura Municipal ha promulgado Ordenanzas Municipales que reconocen beneficios a los miembros de la Unidad Apropriada. Cuando los beneficios en este Convenio sean superiores a aquellos dados en Ordenanzas; prevalecerán los acordados en este Convenio.

Sección 2: Las partes reconocen y aceptan que el Municipio Autónomo de San Juan ha promulgado, 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 de los empleados de la Unidad Apropriada. Cuando existan conflictos entre las cartas circulares, normas y memorandos con lo acordado en este Convenio, lo dispuesto por el Convenio prevalecerá. La Unión podrá radicar quejas, querrelas o reclamaciones a través del Procedimiento de Quejas y Agravios acordadas por las partes sobre este particular.

Sección 3: Las partes acuerdan que cuando el Municipio se proponga enmendar, modificar o derogar cualquiera de los documentos antes mencionados. Le notificará su intención de así hacerlo a la Unión, en un término de diez (10) días laborables, podrá presentar sugerencias y recomendaciones.

ARTÍCULO 12

EXPEDIENTES DE PERSONAL

Sección 1: El expediente de personal oficial de cada uno de los miembros de la Unidad Apropriada será el expediente existente bajo la custodia de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio. No obstante lo anterior, el supervisor del empleado, podrá mantener a nivel de su oficina un expediente extraoficial del empleado en el cual podrá mantener documentación sobre cada empleado relacionada con el desempeño de este.

Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan mantendrá, dentro de la más alta confidencialidad, el expediente de estos expedientes de personal de cada empleado.

Sección 3: La facultad para incorporar cualquier documento pertinente al expediente oficial de los empleados recae exclusivamente en la Autoridad Nominadora y en quien esta delegue.

- Sección 4: El Municipio Autónomo de San Juan viabilizará mostrarle el expediente de personal oficial y extraoficial al empleado miembro de la Unidad Apropriadada, cuando éste lo solicite, conforme al procedimiento establecido por el Municipio, en coordinación con la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Cuando un empleado entienda que en sus expediente existen informes injustos, arbitrarios o impertinentes podrá exponer por escrito a él o (la) Director(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales las razones aducidas por éste para la remoción de los mismos. La oficina de Recursos Humanos tendrá 30 días para responder por escrito. Una vez agotado dicho procedimiento y no quedando conforme con el resultado, el empleado puede presentar una querrela para que se revise su récord y se determine si dichos informes han sido justos, necesarios y pertinentes o por el contrario completamente arbitrarios. En caso de que se determine que los mismos han sido injustos e impertinentes se eliminarán del expediente del empleado.
- Sección 5: No se incluirá en los expedientes 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 los expedientes del empleado no podrán ser utilizadas para ningún propósito.
- Sección 7: Una reprimenda o carta de amonestación no será considerada para medidas disciplinarias, luego de transcurridos treinta (30) meses de haberse emitido la misma. Esto se podrá conceder siempre y cuando no sea una conducta repetitiva del empleado y éste no se encuentre pendiente de una investigación disciplinaria.

Sección 8: Previa autorización por escrito del empleado, la Unión podrá revisar los expedientes de personal de los miembros de la Unidad Apropiaada mientras estén dilucidando casos de querellas en los procedimientos creados por este Convenio. Esta revisión se hará en presencia de un funcionario gerencial autorizado.

Sección 9: Si posterior a la revisión de los expedientes, aparecieran documentos que no se ajustaran a hechos reales o se detectara algún tipo de error en los mismos, El Municipio Autónomo de San Juan, previa investigación de los hechos, tomará una determinación sobre retirar o no los mismos de los expedientes y/o corregirlos, lo que fuere necesario. De no estar de acuerdo con la determinación final el empleado podrá recurrir al procedimiento de quejas y agravios dispuesto por este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 13

REGISTRO E INFORMES DE ASISTENCIA

Sección 1: La Unión y el Municipio Autónomo de San Juan reconocen la importancia y necesidad de que los empleados cumplan con el deber de asistir con regularidad y puntualidad al trabajo.

Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan mantendrá un récord diario en cada lugar de trabajo mediante un reloj (ponchador) para marcar dicho tiempo, sistema electrónico, mediante firma de un formulario que proveerá el Municipio Autónomo de San Juan y/o mediante cualquier otro sistema eficiente de registrar el tiempo trabajado de los empleados.

Sección 3: En los casos de ausencias o tardanzas, los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo completarán los formularios correspondientes para informar a su supervisor inmediato las razones que motivaron las mismas, y el balance (vacaciones, enferme-

dad, licencia sindical y tiempo compensatorio) al cual solicita que se le adjudique. En el ejercicio de estas funciones, los supervisores 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 cinco (5) minutos en la hora de entrada por la mañana y por la tarde en los casos de tardanzas justificadas. No obstante, el uso excesivo y no justificado (más de 4 veces al mes) de este privilegio puede ser motivo de descuento al sueldo por considerarse ausencia sin autorizar.

Sección 5: Los miembros de la Unidad Apropriada serán notificados regularmente, a través del correo electrónico, o por otros medios de la información relacionada con su asistencia: horas de entrada y salida, ausencia, tardanzas y las razones registradas los balances de licencia de vacaciones, enfermedad y tiempo compensatorio. Donde el registro electrónico no esté disponible y se prepare manualmente, el Municipio Autónomo de San Juan entregará los balances cada semestre. Cualquier reclamación deberá hacerla a su supervisor inmediato dentro de los quince días siguiente de haber recibido el informe.

Sección 6: En la eventualidad de que el Municipio Autónomo de San Juan le haga un descuento no procedente a algún empleado, se procesará el ajuste necesario no más tarde de dos periodos de pago, posterior a la reclamación. Por otra parte, en la eventualidad de que el Municipio Autónomo de San Juan le haga un pago en exceso a lo que tiene derecho el empleado, se procederá la devolución del dinero no más tarde de dos periodos de pago.

Sección 7: Como regla general el supervisor inmediato será responsable de mantener los registros de asistencia. De surgir cualquier desperfecto con el sistema elec-

trónico para el recogido de asistencia, el empleado será responsable de completar el formulario provisto para estos fines. El supervisor inmediato será el responsable de enviar por escrito los informes de asistencia de los empleados.

Sección 8: 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 Apropiaada, 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 un mínimo establecido de (4) horas diarias y (20) semanales hasta un máximo de (7) horas diarias y (35) semanales independientemente de la hora o del día de la semana en que comience a trabajar. Estas jornadas (diaria o semanal) se trabajaran durante 5 días consecutivos y períodos de dos días de descanso. El Municipio Autónomo de San Juan 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 Municipio o el empleado, deberá ser notificada o solicitada, respectivamente por escrito, con por lo menos 8 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 (3) horas de trabajo. Estos periodos deberán concederse después de haber transcurrido por lo menos 1 ½ hora de la hora de entrada en la mañana y la tarde respectivamente; y por lo menos una hora antes del periodo de alimento o de la hora de salida. Se coordinarán con el supervisor estos periodos de receso. El trabajador podrá disfrutar de los periodos de receso dentro o fuera de su área de trabajo. En situaciones de emergencia podrá requerirse al empleado que trabaje durante su periodo corto de descanso, en cuyo caso no acumulará ni se le pagará tiempo compensatorio. Al finalizar la emergencia surgida en el periodo corto de descanso el empleado disfrutará del mismo en el término más próximo viable, de no haber transcurrido la hora de almuerzo. El tiempo de estos recesos no excederá lo aquí acordado.
- Sección 4: En aquellos casos en que el Municipio Autónomo de San Juan requiera que un empleado de la Unidad Apropiaada preste servicios en otra dependencia 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 Municipio Autónomo de San Juan podrá autorizar un horario especial de entrada y salida a aquellos miembros de la Unidad Apropiaada que así lo soliciten dentro del término establecido en el Artículo 14.1 de Jornada Regular de Trabajo, para atender una situación extraordinaria, sin que se vea afectada la prestación de los servicios.
- Sección 2: Se notificará por escrito la reinstalación al horario regular con, por lo menos, 10 días laborables de antelación. Dicha terminación será discutida con el empleado y a solicitud de éste, con el representante de la Unión.
- Sección 3: El beneficio de horario especial de trabajo no excederá de seis (6) meses. El Municipio Autónomo de San Juan podrá renovar este beneficio a solicitud del empleado 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, el trabajador mostrará evidencia de su programa de clases y de la matrícula y una certificación de la institución educativa, incluyendo una certificación de la institución educativa a los efectos de que el curso se ofrece exclusivamente en horario laborable.
- Sección 5: El Municipio Autónomo de San Juan podrá requerir la evidencia médica del empleado necesaria para proveer un horario extraordinario por razones médicas, siempre y cuando tal requerimiento no esté en las limitaciones consignadas en leyes y reglamentos aplicables.

ARTÍCULO 16

PUESTOS VACANTES

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan le informará a la Unión, trimestralmente mediante una lista, los puestos vacantes de la Unidad Apropiable por taller de trabajo y otros.
- Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan 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 y otros relacionados con los deberes del puesto que se establezcan para la clase de puesto correspondiente a la Convocatoria podrá competir en el tiempo que establece la misma.
- Sección 3: Toda convocatoria contendrá el título del puesto, el sueldo básico y la escala de retribución, el departamento u oficina municipal, los requisitos mínimos, las evidencias necesarias, la naturaleza del trabajo, la fecha límite para radicar la solicitud y toda otra información relevante que la Oficina de Administración de Recursos Humanos entienda pertinente.
- Sección 4: Las convocatorias de empleo se publicarán con no menos de diez (10) días laborales de antelación a la fecha de cierre.
- Sección 5: La antigüedad del solicitante, según es definida en el Artículo Diez (10) del presente Convenio Colectivo, será considerada por el Municipio como uno de los criterios, entre otros, para seleccionar la persona que cubrirá un puesto vacante.
- Sección 6: El Municipio Autónomo de San Juan notificará a la Unión aquellos puestos vacantes comprendidos dentro de la Unidad Apropiable que sean congelados.
- Sección 7: La determinación del Municipio de congelar un puesto aun cuando haya sido publicado mediante convocatoria, no podrá basarse a consideraciones

discriminatorias en contra de un solicitante debidamente cualificado.

Sección 8: Una vez publicada una Convocatoria para un puesto vacante dentro de la Unidad Contratante, el Municipio Autónomo de San Juan no podrá modificar los requisitos mínimos requeridos en la misma durante el proceso de publicación y adjudicación del puesto.

Sección 9: Cuando Surja una clase de nueva creación que el Municipio Autónomo de San Juan entienda que pertenece a la Unidad Apropriadada se 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 Municipio Autónomo de San Juan podrá, cuando el puesto lo permita, sustituir preparación académica por experiencia adicional a la requerida. Esta información será sometida a la Unión con por lo 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 el Comisionado de Asuntos Sindicales, cuando así lo entienda necesario.

Sección 10: Cuando un miembro de la Unidad Apropriadada 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 11: Los miembros de la Unidad Apropriadada 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 12: El Comité Entrevistador del Municipio Autónomo de San Juan estará integrado por los funcionarios que designe el Municipio Autónomo de San Juan mediante carta circular. No obstante lo anterior, cuando la persona a ser entrevistada será un empleado miembro de la Unidad Apropriadada, éste podrá solicitar que el Delegado o funcionario de la Unión participe en las entrevistas en calidad de observador. El Delegado no ejercerá influencia alguna en el Comité Entrevistador. La ausencia del Delegado no será motivo para cancelar la entrevista o impugnar el nombramiento.
- Sección 13: Si el Municipio Autónomo de San Juan decide no cubrir un puesto vacante, no obligará a ningún miembro de la Unidad Apropriadada a realizar de manera adicional tareas no contempladas en su Hoja de Deberes, de tenerla, o Especificación de Clase.
- Sección 14: Cuando un miembro de la Unidad Apropriadada, 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.
- Sección 15: La Unión o cualquier trabajador de la Unidad Apropriadada que haya competido en una convocatoria para un puesto vacante o en ascenso, que pertenezca a la Unidad Apropriadada, 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.

ARTÍCULO 17

EMPLEADOS CON NOMBRAMIENTO TRANSITORIO

Sección 1: Empleados Transitorios:

Serán aquellos empleados nombrados para cubrir necesidades temporales o de emergencia.

Sección 2: Nombramientos Transitorios en puestos regulares

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.
- c. Cuando el ocupante del puesto pase a ocupar otro puesto mediante nombramiento transitorio y con derecho a regresar a su puesto anterior.
- d. Cuando el candidato a nombrarse posea licencia provisional requerida para un puesto en el que no se consiguió un candidato que cumpliera con los requisitos del puesto mediante el registro de elegibles.
- e. Cuando el ocupante del puesto de carrera haya sido destituido y haya apelado esta acción ante el foro apelativo.
- f. Cuando por necesidades del servicio sea indispensable cubrir un puesto reservado para un becario, en cuyo caso el nombramiento transitorio se extenderá por el tiempo que dure la beca.
- g. Cuando exista una emergencia en la prestación de servicios que haga imposible o dificulte la certificación de candidatos de un

registro de elegibles, en cuyo caso el nombramiento no excederá de seis (6) meses. Transcurrido dicho periodo si la autoridad nominadora entiende que persisten las condiciones que motivaron el nombramiento original, podrá extender dicho nombramiento por un término adicional de seis (6) meses.

- h. Cuando el ocupante del puesto regular de carrera pase a ocupar un puesto en el servicio de confianza.
- i. Cuando por justa causa el Municipio lo entienda necesario.

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

Sección 3: Las partes se comprometen a que, dentro de un término no mayor de nueve (9) meses siguientes a la fecha de la ratificación del Convenio Colectivo, negociarán una estipulación separada, para viabilizar un proceso de nombramiento regular de aquellos empleados con nombramiento transitorio con tres (3) años o más de servicio, en el Municipio.

Sección 4: 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 5: Cuando se determine por el Municipio Autónomo de San Juan cubrir un puesto debidamente creado 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 6: Los empleados de la Unidad Apropriada que sean seleccionados para ocupar estos puestos de manera

transitoria deberán reunir los requisitos mínimos para la clase del puesto en que sean nombrados y mantener durante su incumbencia una evaluación satisfactoria.

Sección 7: 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 el Municipio.

ARTÍCULO 18

EMPLEADOS CON NOMBRAMIENTO IRREGULAR

Sección 1: Los nombramientos del Personal Irregular se harán a discreción de la Autoridad Nominadora en atención al mérito y la idoneidad del candidato a empleo.

Sección 2: Todo nombramiento Irregular le será notificado a la Unión no más tardar 15 días laborables después de haber sido efectivo dicho nombramiento.

Sección 3: Todo empleado Irregular adquirirá la condición de empleado Regular en el servicio de carrera en el Municipio Autónomo de San Juan cuando haya prestado servicios continuos ininterrumpidos y satisfactorios por un periodo de 3 años. Disponiéndose que 1,800 horas de servicios prestados en un año fiscal se consideraran como un año de servicio.

Sección 4: El cambio de empleado irregular a empleado Regular será efectivo el 1 de julio después de haber reunido los requisitos de la sección tres (3)

Sección 5: El Empleado irregular que rehusé a aceptar un nombramiento en un puesto regular de carrera, deberá notificarlos por escrito al Municipio mediante carta o formulario que al efecto se adopte. Se entenderá con esta acción del trabajador que renuncia a su derecho de ser nombrado a un puesto regular. El Municipio Autónomo de San Juan remitirá a la

Unión copia de dicha carta o formulario a no más tardar de 15 días laborables después de recibido.

ARTÍCULO 19

ASCENSOS

- Sección 1: El cambio de un empleado cubierto por este convenio de un puesto a otro puesto de la dentro de la Unidad Apropriada 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: Las evaluaciones para ascensos según definidas en este artículo serán discutidas con el empleado concernido.
- Sección 4: Cuando un trabajador preste servicios de forma interina en un puesto de nivel superior, según definido en el Artículo 24 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 5: 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 dependencias, centros de trabajo y oficinas. Esto podrá incluir los medios electrónicos del Municipio Autónomo de San Juan.
- Sección 6: 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 7: Cualquier caso en que surja alguna discrepancia en cuanto a cualquier asunto cubierto por este Artículo, deberán ser traídas directamente al segundo paso (Paso 2) del Procedimiento de Quejas y Agravios.
- Sección 8: 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 9: 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 10: Cuando un puesto quede vacante porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso, dicho puesto podrá ser cubierto mediante nombramiento transitorio hasta que el empleado que fue ascendido apruebe su período probatorio en el puesto al que fue ascendido.
- Sección 11: Si el Municipio 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 Municipio Autónomo de San Juan podrá crear nuevas clases o reclasificar puestos de la Unidad Apropiable incluidos en el Plan de Clasificación y Retribución, según las normas de clasificación de puestos.
- Sección 2: Las partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio Colectivo el Municipio Autónomo de San

Juan iniciará un estudio de clasificación y retribución para los servicios de carrera del personal de la Unidad Apropiaada 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:

- a. Exista un cambio sustancial en los deberes y responsabilidades de una plaza.
- b. Ocurra evolución en el puesto.
- c. Haya un error en la clasificación original del puesto.
- d. Los factores que dieron base a la clasificación original hayan cambiado.
- d. 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 Oficina de Administración de Recursos Humanos. En la solicitud de reclasificación, se deberán exponer y fundamentar los motivos que justifiquen la solicitud.

Sección 5: La Oficina de Administración 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 Oficina de Administración de Recursos Humanos como el Comisionado de Asuntos Laborales, atenderán las solicitudes de reclasificación en el orden en que se radicaron.

Sección 7: Cuando el Municipio Autónomo de San Juan tenga la intención de fusionar, cambiar o excluir del plan de clasificación, clases comprendidas dentro de la Unidad Apropriada, discutirá el asunto con la Unión en un plazo mínimo de treinta (30) días previo de que dichas transacciones de personal entren en vigor. Esto sin menoscabo a las facultades y derechos de Administración del Municipio Autónomo de San Juan.

ARTÍCULO 21

RELEVO DE FUNCIONES

Sección 1: Relevos 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:

- a. Con el propósito de que el empleado se quede sin funciones.
- b. Por asuntos disciplinarios
- c. 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 Apropriadada, 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, el Municipio discutirá otras posibles alternativas con éste y la Unión.
- Sección 3: Los traslados sólo podrán hacerse a petición formal del trabajador o por determinación del Alcaldesa o el representante en quien éste delegue.
- Sección 4: Cuando un traslado responda a necesidades en el servicio, determinado por el Municipio Autónomo de San Juan, 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 Apropriadada debidamente cualificado.
- Sección 7: Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria, ni podrán hacerse de forma caprichosa, arbitraria o discriminatoria. 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 miembro de la Unidad Apropriada a quien se le haya negado un traslado tendrá el derecho a recibir una notificación escrita de la Alcaldesa o el funcionario en quien éste delegue, en un plazo no menor de treinta (30) días laborables desde la fecha en que la evaluación de su solicitud haya culminado.

Sección 10: Las partes acuerdan que en aquellos casos en que el Municipio Autónomo de San Juan decida trasladar oficinas, talleres, divisiones o cualquier otra instalación del Municipio dentro de la misma municipalidad, 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 ADIESTRAMIENTOS DE MEJORAMIENTO PERSONAL Y DEL SERVICIO

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan facilitará adiestramientos, talleres y otros medios que ayuden al mejoramiento profesional o para mejoramientos de servicios a la ciudadanía de los trabajadores dentro de sus responsabilidades, sujeto a las necesidades de servicio y a los recursos del Municipio Autónomo de San Juan.

Sección 2: La Unión someterá al Municipio Autónomo de San Juan un estudio de necesidades, tomando en consideración las recomendaciones de los trabajadores.

Sección 3: La Alcaldesa, 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 la-

borables no afectarán ninguna licencia del empleado. Los talleres y adiestramientos que se realicen en horas no laborables serán notificados con 10 días de anticipación para que el empleado haga las gestiones pertinentes para participar del mismo.

ARTÍCULO 24

PAGO POR LABOR INTERINA

Sección 1: Los miembros de la Unidad Apropriadada recibirán pago por labor interina cuando el empleado desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. Serán requisito las siguientes condiciones: haber desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más; haber sido designado oficialmente a ejercer las funciones interinas por el director del departamento u oficina y cumplir los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente. El empleado interino podrá ser relevado del interinato en cualquier momento que así lo determine el Alcalde o la persona que éste designe.

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. 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

En igual capacidad e idoneidad con otros empleados, preferentemente se seleccionará un empleado de la Unidad Apropriadada 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 Municipio Autónomo de San Juan 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: Descontinuación de pago

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

Sección 6: Restricción para la labor interina fuera de la Unidad Apropriada

Cuando surjan situaciones que requieran utilizar a un miembro de la Unidad Apropriada para realizar labor interina o funciones fuera de la Unidad Apropriada que resulten aceptables para dicho empleado, notificará a la Unión su intención de aceptar el interinato.

Sección 7: 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 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, siempre y cuando se hayan efectuados las debidas evaluaciones durante el referido tiempo.

Sección 8: Tiempo máximo

El periodo máximo por el cual un empleado de la Unidad Apropriada podrá realizar labor interina:

- a. Cuando el empleado este sustituyendo a otro empleado en licencia cuyo término será igual a la licencia de dicho empleado.
- b. Cuando esté llevando a cabo labor interina de un puesto vacante por un periodo no mayor de un (1) año.

Sección 9: Nada de lo dispuesto en este Artículo deberá interpretarse como que el Municipio Autónomo de San Juan no podría cubrir mediante nombramiento transitorio los puestos vacantes o aquéllos cuyos incumbentes se encuentran en disfrute de alguna licencia.

ARTÍCULO 25

PROCEDIMIENTO DE PAGO

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan, 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, o depósito directo de la nómina a la cuenta en la institución financiera que designe el empleado.

Sección 2: Los empleados acogidos al sistema de depósito directo recibirán, conforme a las fechas de pago, 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 al Municipio Autónomo de San Juan salarios recibidos indebidamente, por ausencias descontables, el Municipio Autónomo de San Juan establecerá un plan de pago. El miembro de la Unidad Apropriadada, conforme al procedimiento para recobros de pagos indebidos a empleados del Municipio, tendrá treinta (30) días calendario desde la notificación para objetar la notificación o solicitar una modificación del plan de pago establecido. En la Notificación de Pago Indebido se le indicará al empleado que tiene la opción de satisfacer la totalidad del pago indebido dentro del término de treinta (30) y en ese caso se dejará sin efecto el plan de pago establecido.
- Sección 5: En aquellos casos en que la deuda se deba a errores en los cómputos de pago, se utilizará el sistema descrito en la Sección 4.
- Sección 6: En los casos de descuentos de salario indebidos, el Municipio Autónomo de San Juan procesará el ajuste correspondiente y tramitará el reembolso a 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 Apropriadada. 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 autorización para recoger

cheques, no será tarea ni responsabilidad de los miembros de la Unidad Apropiaada el buscar cheques, valores o talonarios de los trabajadores o centro de trabajo en otras oficinas o dependencias del Municipio Autónomo de San Juan fuera de su lugar de trabajo.

ARTÍCULO 26

SALARIOS

- Sección 1: El Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y el Municipio Autónomo de San Juan expresan que es la intención de las partes al otorgar este convenio colectivo, el fomentar la productividad y las mejores relaciones con los trabajadores.
- Sección 2: A partir de 1 de julio de 2015, se otorgarán los aumentos a todos los empleados de la Unidad Apropiaad, según se desglosa a continuación:
- a. 1ro. de julio de 2015 - \$75.00 dólares mensuales
 - b. 1ro. de julio de 2016 - \$75.00 dólares mensuales
 - c. 1ro. de julio de 2017- \$75.00 dólares mensuales
- Sección 3: Los aumentos salariales dispuestos en este artículo serán otorgados de manera recurrente y no afectarán en el futuro ningún otro aumento que sea concedido.
- Sección 4: El pago por parte del Municipio de los aumentos de salarios descritos en la sección 1 anterior, estará sujeta a la disponibilidad de ingresos propios y de carácter recurrente, debidamente presupuestados y aprobados por la Legislatura Municipal de San Juan. El Municipio bajo ningún concepto, podrá financiar el pago de dicha aportación, mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones no recurrentes.
- Sección 5: Si el Municipio planteara, incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, si no fuera autorizado por la Legislatura Municipal, será notificado por escrito a la Unión. Las partes se reunirán no más tarde de un mes a partir de la aprobación de

la asignación presupuestaria para negociar y buscar alternativas.

- Sección 6: Los aumentos salariales por concepto de Reconocimiento de años de servicio, serán pagados conforme se dispone en el artículo correspondiente de este convenio colectivo, a partir del 1ro. de julio de 2015.
- Sección 7: La distribución de fondos de la Ordenanza Núm. 63, Serie 1987-1988, le será pagada a los empleados del Albergue de Animales incluidos en la unidad apropiada, dos veces al año.

ARTÍCULO 27

RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión auspiciarán actividades de reconocimiento por años de servicio para los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo. Estos reconocimientos se harán cada vez que los empleados cumplan cuatro (4) años de servicio en el Municipio Autónomo de San Juan, hasta su jubilación o separación en el servicio.
- Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan concederá un ajuste salarial equivalente a un paso de su escala salarial a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo cada vez que éstos cumplan cuatro (4) años de servicios satisfactorios. Siempre y cuando estos empleados no hayan recibido un aumento salarial individual durante los cuatro años previos a la otorgación. Los aumentos generales concedidos por este convenio colectivo u Ordenanza no se considerarán como que interrumpen para efectos de la concesión este beneficio.
- Sección 3: Los ajustes salariales que se otorgan en la sección anterior no serán reducidos de cualquier otro ajuste salarial o aumento de sueldo que se le otorgue al empleado en el futuro.
- Sección 4: El Municipio Autónomo de San Juan será responsable de realizar los ajustes salariales automática-

mente en el momento que corresponda el aumento. Cuando haya duda en cuanto al tiempo que haya estado en servicio un empleado para propósito de otorgar el reconocimiento, el Municipio Autónomo de San Juan tendrá la responsabilidad de aclarar la fecha con el empleado.

Sección 5: Este beneficio sustituye y deja sin efecto para los empleados de la Unidad Apropiaada el beneficio de aumentos de sueldo por años de servicios satisfactorios dispuesto en el Artículo 10.6, Sección 6.8 (11) del Reglamento de Retribución del Poder Ejecutivo del Municipio de San Juan. Lo anterior se interpretará prospectivamente a partir de la vigencia del Convenio Colectivo, y en consecuencia no cancela cualquier acuerdo que les corresponda a los empleados de la Unidad Apropiaada con anterioridad a fecha de vigencia del Convenio Colectivo.

Sección 6: Los aumentos descritos en los párrafos anteriores, estarán sujetos a la disponibilidad de ingresos propios y de carácter recurrente del Municipio, debidamente presupuestados y aprobados por la Legislatura Municipal de San Juan. El Municipio, bajo ningún concepto, podrá financiar el pago de los aumentos mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones no recurrentes de ingresos propios.

ARTÍCULO 28

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 Municipio Autónomo de San Juan a modernizar y adquirir nuevos equipos, de modo que se garantice una operación más eficiente con el grado de excelencia que los re-

sidentes del Municipio Autónomo de San Juan y el pueblo de Puerto Rico merecen.

- Sección 3: Se entenderá por mecanización todo cambio en una tarea, operación o sistema que al presente el Municipio Autónomo de San Juan trabaje de forma manual o sistematizada tecnológicamente y se entre en un proceso conducente a adaptarlo a una nueva tecnología.
- Sección 4: La política pública del Municipio Autónomo de San Juan sobre introducción de nuevos o más modernos equipos especializados, 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 Municipio Autónomo de San Juan determine que se va a mecanizar alguna operación o procedimiento 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 Apropiada, o aumentar las responsabilidades de los puestos, el Municipio Autónomo de San Juan deberá:
- a. Ofrecer adiestramiento a los trabajadores afectados en sus nuevos deberes. Se seguirán los procedimientos contemplados en el Artículo 22 de Adiestramientos.
 - b. Ofrecer la oportunidad a los trabajadores afectados de ser reubicados en otros puestos vacantes dentro del Municipio Autónomo de San Juan, siempre y cuando sea posible y el empleado esté cualificado para realizar las tareas que requiera el nuevo puesto.

- c. 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 como uno de los criterios para tomar la selección final.

Sección 7: En caso de que las funciones del puesto evolucionen 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 Municipio Autónomo de San Juan 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, siempre y cuando el puesto no evolucione a uno diferente como parte a los cambios por efecto de la mecanización.

Sección 9: En el caso de que se produzcan cesantías de empleados con estatus regular en el servicio de carrera o transitorios e irregulares con tres años o más de servicio en el Municipio, por efecto del proceso de mecanización, los empleados cesanteados figurarán en un registro de elegibles por clase, tipo de nombramiento y antigüedad. Aquellos empleados de la Unidad Apropiaada con estatus regular en el servicio de carrera que hayan sido desplazados tendrán prioridad sobre los empleados con nombramiento transitorio o irregular desplazados. Los empleados permanecerán en el registro y tendrán derecho a reingreso durante dos (2) años, a partir de la fecha de cese, siempre y cuando no hayan sido nombrados en el Municipio en un puesto similar al que ocupaban. El Municipio Autónomo de San Juan notificará a los trabajadores por escrito sobre las plazas disponibles y éstos deberán solicitar por escrito su interés para un reingreso.

Sección 10: El Municipio Autónomo de San Juan dará preferencia a los miembros de la Unidad Apropriada con estatus regular en el servicio de carrera 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. En tal caso los empleados transitorios e irregulares desplazados por la mecanización, podrán solicitar participar en la convocatoria para cubrir una plaza vacante y recibirán una puntuación adicional equivalente.

ARTÍCULO 29

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 del Municipio Autónomo de San Juan, el Convenio Colectivo y la legislación aplicable.

ARTÍCULO 30

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, según son requeridos por las agencias reguladoras, para que los trabajadores puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y seguridad. Los empleados tendrán la responsabilidad de usar todo el equipo de seguridad que se les provea.
- Sección 2: Los trabajadores realizarán las tareas del puesto que ocupan, para las cuales se les haya provisto el equipo necesario.

ARTÍCULO 31

TIEMPO COMPENSATORIO Y TIEMPO EXTRA

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan 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 extraordinarias, se avisará con, por lo menos, veinticuatro (24) horas de antelación.
 - e. El trabajo extra será distribuido equitativamente y asignado a aquellos empleados cualificados para la tarea que habrá de realizarse. En igualdad de condiciones se tomará en cuenta la antigüedad en el área de trabajo donde sea neces-

rio trabajar tiempo extra, siempre que no afecte otras necesidades de servicio.

- f. Cuando el trabajo extra sea de naturaleza continua, el Municipio Autónomo de San Juan, hasta donde sea posible, rotará dicho trabajo extra entre los empleados cualificados dentro del centro o área de trabajo.
- g. 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.
- h. Por justa causa, el Municipio podrá excusar a un empleado de trabajar tiempo extra.
- i. El tiempo extra trabajado será registrado en el sistema mecanizado o en el registro de asistencia. 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 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 periodo, cuando se requiera al empleado trabajar durante su hora de almuerzo.

Se le acreditará en tiempo compensatorio a tiempo y medio del período de almuerzo trabajado, pero esto no privará al empleado de la oportunidad para ingerir alimentos posteriormente, 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 lo más pronto posible 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.

ARTÍCULO 32

DIETAS, MILLAJE Y HOSPEDAJE

Sección 1: Todo miembro de la Unidad Apropiaada que, como parte de sus funciones oficiales: (1) Tenga que participar en actividades oficiales fuera de su centro de trabajo en el Municipio Autónomo de San Juan (2) tenga que visitar oficinas o instalaciones del Municipio u hogares de clientes, residentes o ciudadanos se podrá efectuar pago de dietas, millaje y alojamiento siempre y cuando utilice su vehículo personal para transportarse y haya sido previamente autorizado por el Director de su unidad administrativa para llevar a cabo dichas actividades y a utilizar su vehículo personal.

Sección 2: Por viaje o gestión oficial se entenderá cualquier asunto o encomienda, inherente a su cargo y que sea imprescindible para beneficio del Municipio de San Juan y que por instrucciones del Alcalde (sa) o la persona en quien este(a) delegue lo tenga que realizar un empleado municipal.

Sección 3: El Director de cada unidad administrativa, 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	\$5.00
Almuerzo	12:00 am	1:00 pm	\$15.00
Cena	6:00 pm	7:00 pm	\$20.00
Milla			\$0.32
Alojamiento			*\$120.00

*Se pagará hasta un máximo de \$120.00 diarios, excluyendo impuestos, en hoteles en Puerto Rico, a menos que medien circunstancias que justifiquen una cantidad mayor.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes acuerdan que, de aumentarse en el Reglamento de Gastos de Viaje o en Gestiones Oficiales del Municipio de San Juan 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 o en Gestiones Oficiales del Municipio de San Juan que esté vigente.

Sección 6: Para determinar el número de millas que se compensará al empleado, se utilizará el "Cuadro Indicando Distancia Entre Pueblos" que emite la Autoridad de Carreteras. Para distancias recorridas dentro de San Juan se utilizará la Tabla de Distancias preparada por la Oficina de Finanzas del Municipio. En caso de que no puedan utilizarse los métodos anterior-

res, se utilizará el número de millas marcadas en él cuenta millas del automóvil.

- Sección 7: El Municipio Autónomo de San Juan 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: Todo reembolso que proceda será efectuado por la Oficina de Finanzas en un término no mayor de quince (15) días laborales, a partir del recibo del informe de gasto y el formulario que a esos efectos se utiliza.

ARTÍCULO 33

DIFERENCIAL POR CONDICIONES EXTRAORDINARIAS

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan autorizará la concesión de diferenciales en sueldos a los trabajadores cubiertos por el Convenio Colectivo cuando estén presentes las siguientes condiciones:
- a. Asignaciones especiales de trabajo
 - b. Jornada de trabajo irregular
 - c. Inestabilidad del lugar de trabajo
 - d. Riesgo

ARTÍCULO 34

UNIFORMES

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan continuará, según uso y costumbre, ofreciéndoles uniformes a los trabajadores a quienes hasta el presente se los ha entregado, se le hará entrega de (3) tres pantalones y (5) cinco camisas al año. En adición un par zapatos de seguridad. Los uniformes serán pantalón y camisa por separado y el Municipio hará todo lo posible por entregarlos en o antes del 31 de julio de cada año. Los empleados tendrán responsabilidad de usar en su trabajo el uniforme.

Sección 2: Si el Municipio Autónomo de San Juan determina que otros trabajadores deben usar uniforme como condición de empleo, proveerá los mismos.

ARTÍCULO 35

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión rechazan toda manifestación de violencia doméstica.

Sección 2: La Unión colaborará con el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) del Municipio Autónomo de San Juan 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 36

DIAS FERIADOS

Sección 1 - **Enumeración de Días Feriados**

Los días que se enumeran a continuación, así como aquellos otros que mediante proclama del Gobernador(a) de Puerto Rico, por Ley, o por Orde-

nanza Municipal sean declarados feriados, serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este Convenio:

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 Debe decir Día de la Recordación
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
24 de diciembre	Víspera de Navidad (“Noche Buena”) ½ día
25 de diciembre	Día de Navidad

Sección 2 - **Días feriados que caen en domingo**

Si cualquiera de los días feriados cayere domingo, la festividad del mismo será el día siguiente (lunes). Cuando por necesidad del servicio se haya establecido una semana de trabajo donde los días de descanso no sean sábado ni domingo y el segundo día de descanso coincide con un día feriado, el empleado tendrá derecho a que se le conceda libre el día siguiente al feriado.

Sección 3 - **Definición de día feriado completo**

Los días feriados completos comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día de que se trata. Cuando se trata de un día feriado completo se entenderá que comprende la jornada regular de trabajo completa del empleado ese día o la parte de ella comprendida dentro del período de veinticuatro (24) horas de dicho día.

Sección 4- **Proclamas**

El Gobernador, o la persona que éste designe, podrá establecer mediante proclama que cierto día feriado se observará el lunes o viernes que sea más cercano a la celebración de dicho día, cuando la necesidad de mantener la operación continua del Gobierno así lo requiera. Disponiéndose que dicha proclama deberá emitirse anualmente no más tarde de cada quince (15) de enero y la misma deberá contener la totalidad de los días feriados enumerados en esta Sección. En caso de que se omita alguno de los días feriados o que no se emita la proclama dentro de dicho término, se entenderá que prevalecen los días contenidos en este artículo.

ARTICULO 37 **PLAN MÉDICO**

Sección 1: **Aportación:**

- A. Conforme a los dispuesto en el Artículo 13.08 (b) (ix) de la Ordenanza Núm. 6, Serie 2013-2014,

aprobada el 23 de agosto de 2013, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el Municipio mantendrá la aportación que mensualmente para al Plan para cada empleado(a) de la Unidad Apropiaada, hasta un máximo de Doscientos Cincuenta Dólares (\$250.00) por empleado, o la cantidad que se disponga por ordenanza.

Sección 2: El pago de la aportación del Municipio para cubierta básica del Plan de Salud, estará sujeto a la disponibilidad de ingresos propios y de carácter recurrente del Municipio, debidamente presupuestados y aprobados por la Legislatura Municipal de San Juan. El Municipio, bajo ningún concepto, podrá financiar el pago de dicha aportación, mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones no recurrentes de ingresos propios.

ARTÍCULO 38 BONO DE NAVIDAD

Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio Colectivo los miembros de la Unidad Apropiaada recibirán un Bono de Navidad de mil trescientos (\$1,300.00) dólares, a razón de un 22.5% del sueldo anual del empleado hasta la suma de \$8,000.00. Se dispone que toda aportación del gobierno estatal al Municipio por concepto de Bono de Navidad para los empleados municipales, será pagada íntegramente a estos.

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 Municipio Autónomo de San Juan recae en la Legislatura Municipal. El Municipio solicitará y defenderá el presupuesto correspondiente para implantar el acuerdo aquí pactado ante la Asamblea Municipal.

Sección 6: La aportación del Municipio para el Bono de Navidad, estará sujeta a la disponibilidad de ingresos propios y de carácter recurrente del Municipio, debidamente presupuestados y aprobados por la Legislatura Municipal de San Juan. El Municipio, bajo ningún concepto, podrá financiar el pago de dicha aportación, mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones no recurrentes de ingresos propios.

ARTÍCULO 39

BONO DE VERANO

Sección 1: Para cada uno de los tres (3) años de vigencia de este convenio colectivo, El Municipio pagará a cada empleado de la Unidad Apropiable la cantidad de \$800.00 por concepto de Bono de Verano.

Sección 2: El Bono se pagará dentro de los primeros veinte (20) días del mes de julio de cada año de Convenio Colectivo, y de conformidad con el procedimiento establecido en la Ordenanza Núm. 33, Serie 2011-2012.

Sección 3: La aportación del Municipio para el Bono de Verano, estará sujeta a la disponibilidad de ingresos propios y de carácter recurrente del Municipio, debidamente presupuestados y aprobados por la Legislatura Municipal de San Juan. El Municipio, bajo ningún concepto, podrá financiar el pago de dicha

aportación, mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones no recurrentes de ingresos propios.

ARTÍCULO 40 LICENCIAS

- Sección 1: Los miembros de la Unidad Apropriada tendrán derecho a recibir los beneficios de licencias que se han otorgado a través de leyes, reglamentos, cartas circulares, memorandos, ordenanzas municipales y en este Convenio Colectivo.
- 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 41

LICENCIA PARA VACACIONES

- Sección 1: Todo empleado de la Unidad Apropriada tendrá derecho a acumular dos días y medio (2.5) al mes, por concepto de licencia regular de vacaciones. En el caso de empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial estos acumularan licencia de vacaciones en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente.
- Sección 2: Los empleados de la Unidad Apropriada radicarán una solicitud de vacaciones. La solicitud será tramitada a través de su supervisor inmediato. Cada Unidad Administrativa preparará un plan de vacaciones anual de acuerdo a las directrices que emita la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Los planes serán aprobados por los respectivos directores de unidades administrativas. Los empleados deberán disfrutar sus vacaciones regulares en los períodos establecidos en el plan.

- 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 (5º) día laborable después de enfermarse, excepto en situaciones extraordinarias. Esto no tendrá el efecto de extender el uso de licencia regular autorizada.
- 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 alguna agencia del gobierno, el Municipio Autónomo de San Juan transferirá las vacaciones acumuladas a dicha agencia, hasta un máximo de sesenta (60) días. Asimismo, cuando el municipio nombre un funcionario de cualquier agencia o dependencia del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo los de la Rama Legislativa y la Rama Judicial que vaya a ocupar un puesto dentro de la Unidad Apropriada, el Municipio aceptará y acreditará el número de días por vacaciones y por enfermedad acumulado por dicho funcionario o empleado hasta un máximo de sesenta (60) días de licencia por vacaciones.
- Sección 6: El Municipio Autónomo de San Juan pagará anualmente las licencias de vacaciones regulares no disfrutadas en exceso de sesenta (60) días, 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 del Municipio Autónomo de San Juan quedan excluidos de las disposiciones de la Sección 10. Como norma, el Municipio adoptará medidas para que ningún empleado acumule más de se-

senta (60) días de licencia regular al cierre del año natural. De permitirlo deberá liquidar el exceso de los sesenta (60) días pagándole al empleado (a) el balance en exceso de dicho máximo. Si por necesidades del servicio y a requerimiento del Municipio, los empleados no pudieran disfrutar las vacaciones en el año natural, tendrán derecho a utilizar por lo menos los excesos de sesenta (60) días que tengan acumulados al finalizar dicho período, dentro de los próximos seis (6) meses del siguiente año natural. Si por necesidad del servicio o a requerimiento del Municipio el empleado no puede utilizar parte de la totalidad del referido exceso el Municipio pagará la totalidad o parte del exceso que el empleado no haya disfrutado. Cuando el empleado no pueda disfrutar de sus vacaciones anuales por necesidad de servicio, enfermedad o accidente, o cualquier otra causa justificada, deberá disfrutar del exceso al descubierto durante los seis (6) meses siguientes al año natural en que acumule el exceso.

- 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), el Municipio deberá pagar el mismo durante los próximos seis (6) meses siguientes al 30 de junio de cada año.-

Sección 7: El Municipio Autónomo de San Juan 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.

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 Apropiaada 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 Alcaldesa 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 Municipio Autónomo de San Juan, cualquier suma de dinero que quedase al descubierto.

ARTÍCULO 42

LICENCIA APROVECHAMIENTO ACADEMICO

Sección 1: Esta licencia se concederá a los miembros de la Unidad Apropiaada 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 Apropiaada que tengan hijos bajo su custodia legal, debidamente evidenciada, en escuelas públicas, privadas o Municipales, sean primarias o secundarias, incluyendo las escuelas maternas, hasta un máximo de dos (2) horas laborables por empleado al principio y al final de cada semestre escolar cuando, a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde 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 comparencia a la escuela.

En aquellos casos en que los hijos estén matriculados en Programas de Educación Especial o requieran acomodos académicos, esta licencia será de tres (3) horas al principio y tres (3) horas al final de cada semestre escolar, e incluirá el acompañar al (los) estudiantes a evaluaciones profesionales, adiestramientos y citas médicas, según le sea requerido. El miembro de la Unidad Apropiaada vendrá obligado a distribuir la licencia aquí concedida de la manera más prudente, de suerte que atienda las necesidades de todos sus hijos menores matriculados en escuelas.

Sección 3: En el caso de que el miembro de la Unidad Apropiaada se exceda de las horas antes mencionadas, el exceso se descontará del balance mayor que tenga acumulado el empleado entre la licencia regular o

del tiempo compensatorio. De no tener balance de tiempo compensatorio, se descontará de la licencia regular que el empleado tenga acumulada. Del empleado no contar con balance de licencia regular o tiempo compensatorio, se descontará de su sueldo el período utilizado en exceso.

Sección 4: En el caso de que ambos padres sean miembros de la Unidad Apropiaada, 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 Apropiaada 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 restringido 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.

ARTÍCULO 43

LICENCIA PARA TOMAR EXÁMENES Y COMPARECER A ENTREVISTAS DE EMPLEO

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan concederá una licencia con paga, sin cargo a ninguna otra licencia, a los miembros de la Unidad Apropiaada 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 Apropiaada vendrá obligado a presentar al Municipio Autónomo de San Juan 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 indicando además hora de llegada y salida.

ARTÍCULO 44

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, 34^a L.P.R.A. Sec. 106, en caso de ser citado a servir como jurado, el miembro de la Unidad Apropiaada por sí mismo o a través del Municipio, podrá 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 Apropiaada 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 Apropiaada 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 Apropriada que sirva como jurado no tendrá que reembolsarle al Municipio Autónomo de San Juan la compensación que recibirá por los servicios de jurado, ni se le reducirá el importe de la misma del sueldo que devenga en el Municipio Autónomo de San Juan.

ARTÍCULO 45

LICENCIA PARA FINES OFICIALES Y JUDICIALES

Sección 1: Los empleados citados oficialmente para comparecer en calidad de testigo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus dependencias o municipios ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, tendrán derecho a disfrutar de licencia por el tiempo que estuvieren ausente del trabajo con motivo de tales citaciones, sin que se les reduzca su paga o su licencia de vacaciones.

Sección 2: No disfrutarán de esta licencia los empleados que sean citados como acusado o como parte interesada en cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental. Excepto según dispuesto en el artículo sobre Licencia por Enfermedad para comparecencia de la parte peticionaria, víctima o querellante en las circunstancias especiales allí comprendidas.

Sección 3: En tales casos, el miembro de la Unidad Apropriada 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 Apropriada 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 Unidad Apropiaada sea citado, por causas ajenas al desempeño de sus tareas regulares en el Municipio Autónomo de San Juan, tales como sin que se interprete que constituyen una limitación, acusado, querellante o querellado, demandante o demandado, o como peticionario u opositor.

ARTÍCULO 46

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 Apropiaada en estado grávido tendrá derecho a un período de descanso de (4) semanas de reposo antes del alumbramiento, cuatro (4) semanas luego del alumbramiento y la opción de disfrutar consecutivamente cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso a las que tiene derecho. En estos casos, la empleada deberá someter al Municipio Autónomo de San Juan una

certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento. En el caso de una empleada embarazada con status transitorio la licencia por maternidad no excederá del término del nombramiento, a menos que haya habido una extensión de dicho nombramiento.

- 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 que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo con el dictamen y certificación del médico que la atienda durante el aborto 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 de cinco años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes, tendrá derecho a doce (12) semanas 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 Municipio Autónomo de San Juan 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 47
PERÍODO DE LACTANCIA O EXTRACCIÓN
DE LECHE MATERNA

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan 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 (4º) y octavo (8º) 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 (5º) 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 48
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 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 49

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. En el caso de empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial, estos acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente.

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 cinco (5) 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 relacionada con la salud de las personas aquí comprendidas.
- c. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo departamento, agencia, corporación o instrumentalidad 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.
- b. 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 tu-

viese 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 Municipio Autónomo de San Juan, a manera de excepción, podrá a su discreción y luego de evaluar la solicitud, autorizar la misma, para ello el empleado debe haber prestado servicios al Municipio por un período no menor de un (1) año. Se requerirá la recomendación del supervisor inmediato y la aprobación del Alcalde (sa) 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 todo miembro cubierto por este convenio colectivo, 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 Municipio Autónomo de San Juan 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.

Sección 8: El Municipio podrá autorizar la cesión de licencia por vacaciones regulares cuando un empleado de la Unidad Apropiable tenga una situación de emergencia que le imposibilite asistir al trabajo y haya agotado sus balances de licencias acumuladas, podrá recibir días de licencia por vacaciones de otros empleados, de conformidad con las siguientes normas:

- a. Un empleado al que se le cedan días de licencias acumuladas por vacaciones por razón de una emergencia personal se conocerá como empleado cesionario.
- b. Un empleado que transfiera parte de sus días de licencias acumuladas por vacaciones a favor de un empleado cesionario se conocerá como empleado cedente.
- c. Se considerará una emergencia una enfermedad grave o terminal, un accidente que conlleve hospitalización prolongada o que requiera tratamiento bajo la supervisión de un profesional de salud, de un empleado o miembro de su familia inmediata (padres, hijo y cónyuges) que prácticamente imposibilite el desempeño de las funciones del empleado por un tiempo considerable.
- d. El empleado cedente no podrá transferir más de cinco (5) días acumulados de licencia por vacaciones en un mes, ni más de quince (15) días en un año.
- e. Se le podrá ceder al empleado cesionario hasta 60 días de licencias acumuladas por vacaciones. El empleado cesionario podrá solicitar una extensión de cesión de licencias acumuladas por vacaciones si al terminar el período de disfrute original, la emergencia que motivó la cesión continúa.
- f. El empleado cesionario no podrá disfrutar de este beneficio por un período mayor de un (1) año, incluyendo el tiempo que ha agotado por concepto de las licencias y beneficios disfrutados por derecho propio.
- g. El Municipio de San Juan no viene obligado a reservar el empleo al empleado cesionario que se ausente por un término mayor de un (1) año.
- h. Los días de licencia acumulada por vacaciones cedidos a un empleado cesionario le serán acreditados a éste último de acuerdo a su salario al momento de la cesión.

- i. Al momento que desaparezca el motivo excepcional por el que tuvo que ausentarse, el empleado cesionario retornará a sus labores sin disfrutar el balance cedido que le reste, el cual revertirá al empleado o empleados cedentes, de acuerdo al sueldo que devengaban al momento de ocurrir la cesión.
- j. La cesión de licencias acumuladas por vacaciones se realizará gratuitamente. Se le podrá aplicar medidas disciplinarias a cualquier empleado que directamente o por persona intermedia diere a otra, o aceptare de otra dinero u otro beneficio, a cambio de la cesión de licencia acumuladas por vacaciones.

ARTÍCULO 50

LICENCIA FUNERAL

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan concederá una licencia funeral con cargo a su balance de tiempo compensatorio acumulado o licencia regular a discreción del empleado, a todo miembro de la Unidad Apropiaada, 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 tres (3) 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 Apropiaada tendrá derecho a cinco (5) 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 (3) tres 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 Apropiaada deberá solicitar esta licencia a su supervisor inmediato y someter evidencia acreditativa del fallecimiento, si así se lo solicitara.
- Sección 5: Los días utilizados como licencia funeral no serán considerados para otorgar el Bono de Asistencia Perfecta.

ARTÍCULO 51

PAGO DE MATRICULA

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan, podrá autorizar el pago de matrícula a todo empleado cubierto por este convenio colectivo, conforme a las normas que se establecen en el Art. 7.10 Sección 10.6 del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan.
- Sección 2: Los empleados cubierto por este Convenio tendrán derecho a la concesión de una tarifa especial para estudiar en el Colegio Universitario de San Juan, sujeto a lo dispuesto en la ordenanza Núm. 8 serie 1986-1987. Además, tendrán derecho al beneficio señalado en la ordenanza Núm. 9 serie 1986-1987 de una tarifa especial para la matricula a hijos de empleados (as) que sean menores de 25 años de edad, en el Colegio Universitario de San Juan.

ARTÍCULO 52

LICENCIA PARA EL PROCESO DE MATRÍCULA

- Sección 1: El Municipio, en aras de cumplir con la política pública de desarrollo profesional del recurso humano, procura brindar al empleado herramientas y oportunidades dirigidas a satisfacer las necesidades de educación requeridas para actualizar los conocimientos inherentes a su ocupación y/o profesión.
- Sección 2: A todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo se les concederá tiempo equivalente a la

mitad de la jornada de un día 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 3: 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 53

LICENCIAS SIN SUELDO

Sección 1: Cuando un miembro de la Unión necesite licencia especial sin sueldo, someterá una petición al Municipio la misma será tramitada a través de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales por conducto de la Unión. En su solicitud, el empleado deberá incluir el propósito de la licencia y la duración de la misma.

PROPÓSITO DE LA LICENCIA ESPECIAL SIN SUELDO

a. Licencia Sindical - A solicitud de la Unión el Municipio le concederá hasta un máximo de diez (10) miembros de la Unidad Contratante, para trabajar con la Unión. La Unión pagará el salario y beneficios marginales del empleado. Esta licencia tendrá una duración máxima de tres (3) años o la vigencia del convenio, cuál de los dos venza primero.

El empleado en licencia sindical no gozará de los beneficios de este convenio o convenio subsiguientes hasta que se reintegre a su puesto. Al empleado regresar a su empleo, se reintegrará con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviera en servicio activo.

b. Para fines educativos - El Municipio podrá conceder a los funcionarios y empleados con el fin

de ampliar su preparación académica, universitaria o técnica una licencia para fines educativos. Se le podrá conceder hasta un máximo de dos (2) años revisable anualmente.

- c. El Municipio la podrá conceder licencia sin sueldo para una situación personal que le ocurra al empleado siempre y cuando dicha situación personal no esté cubierta por otras licencias contempladas en este Convenio Colectivo.

Sección 2: Los empleados en disfrute de licencia especial sin sueldo, al terminar la misma se reintegrarán 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 Municipio Autónomo de San Juan.

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 deberán notificar al Municipio Autónomo de San Juan con treinta (30) días de anticipación su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

ARTÍCULO 54

LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR A LOS HIJOS

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan 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 laborables al año por empleado o por parejas constituidas por empleados del Municipio, al año, según se indique en la tarjeta de inmunización de los hijos.
- 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 coordinar la fecha de vacunación a su supervisor inmediato para que se afecten lo menos posible la prestación de servicios.

ARTÍCULO 55

LICENCIA PARA LA RENOVACIÓN DE LA LICENCIA DE CONDUCIR

- Sección 1: Todo empleado miembro de la Unidad Apropiada 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 56

LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

- Sección 1: Objetivo

Los empleados de la unidad contratante podrán ser elegibles a una licencia sin sueldo, siempre y

cuando cumplan con los requisitos establecidos en el Family and Medical Leave Act del 1993 (FMLA), y la reglamentación promulgada al amparo de la misma. Dicha legislación regirá los beneficios a ser otorgados bajo la misma a los empleados cubiertos por este convenio.

Sección 2: Criterios de evaluación

El Municipio evaluará toda solicitud de licencia sin sueldo radicada por un empleado cubierto por este convenio, bajo los términos del referido estatuto, por motivo del nacimiento o cuidado de un hijo, por la adopción o la custodia de un infante, o para cuidado de la pareja, hijos o padres, debido a un padecimiento serio de salud que requiera tratamiento prolongado por diagnóstico médico o por enfermedad seria del propio empleado, lo cual le impida cumplir con sus funciones o por otras razones adicionales, siempre y cuando El Municipio entienda que las mismas justifican la concesión de una licencia sin sueldo.

Sección 3: Término de la licencia y elegibilidad

Esta licencia no excederá de doce (12) semanas dentro de un período de doce (12) meses, y únicamente podrán solicitar la misma aquellos empleados que hayan trabajado para El Municipio no menos de doce (12) meses y hayan prestado no menos de 1,250 horas de servicio durante los doce (12) meses anteriores a la solicitud de dicha licencia. El Municipio establecerá un procedimiento para procesar las solicitudes de empleados interesados en obtener esta licencia, y podrá requerir certificación médica en los casos en que la licencia sea por razones de un padecimiento serio de salud del propio empleado. Se podrá requerir una certificación o evaluación médica de capacitación para ejercer sus funciones antes de que el empleado regrese a trabajar.

Si la pareja trabaja en el Municipio y los dos son elegibles para los beneficios dispuestos en este artículo, se les permitirá tomar licencia combinada para el nacimiento y cuidado de un hijo(a) recién nacido, para la colocación en adopción y crianza de un niño(a).

El período total de esta licencia será de doce (12) semanas dentro de un término de doce (12) meses, calculados sobre una base móvil (rolling). Cualquier otra licencia otorgada bajo este convenio colectivo, con o sin paga, que sea elegible bajo la ley federal del FMLA, correrá concurrente con la Licencia Médico Familiar.

Sección 4 Disposiciones conflictivas

En caso de cualquier discrepancia entre esta disposición o la ley, y cualquier otra disposición del convenio colectivo, prevalecerá en todo momento la más favorable o beneficiosa para el empleado.

ARTÍCULO 57

LICENCIA PARA REPRESENTACION DEL PAIS

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan Concederá esta licencia en aquellos casos en que un empleado ostente la Representación Oficial del País en actividades fuera de Puerto Rico que propendan a realzar los valores culturales, artísticos o deportivos del pueblo puertorriqueño tales como: Eventos deportivos internacionales, certámenes artísticos o culturales u otras actividades similares, según Art. 11.018 Inciso F de la Ley 81 y el Art. 7.11 Sección 11.4 Inciso 8.A del Manual del Código de Administración de Asuntos del Personal.

ARTÍCULO 58

LICENCIA CON SUELDO PARA ATLETAS, TECNICOS Y DIRIGENTES DEPORTIVOS

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan concederá licencia con sueldo a empleados cubiertos bajo este convenio colectivo que sean atletas, técnicos y dirigentes deportivos a base de tiempo libre suficiente durante el horario regular de sus labores, para cumplir con sus exigencias de entrenamientos y competencias a celebrarse en Puerto Rico, según Art. 11.018 Inciso H de la Ley 81 y Art. 7.11 Sección 11.4 Inciso 8 D del Manual de Código de Administración de Asuntos de Personal.

ARTÍCULO 59

PERIODO DE TRATAMIENTO DE ENFERMEDADES CONTAGIOSAS

Sección 1: El miembro de la Unidad Apropiaada que como resultado del desempeño de sus funciones oficiales haya sido contagiado con una enfermedad contagiosa grave ocasionada por una sustancia química tóxica, que por medio del contacto directo pueda además contagiar o poner en peligro la vida de otros empleados o ciudadanos, 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 Municipio Autónomo de San Juan la evidencia correspondiente que certifique la condición o enfermedad, el tratamiento recibido y las recomendaciones médicas.

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 por ley o en el Convenio o en sus defectos se le podrá conceder una licencia sin sueldo.

ARTÍCULO 60

ACOMODO RAZONABLE EN EL EMPLEO

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan 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 sobre el procedimiento para Solicitar y Conceder Acomodo Razonable en el Empleo del Municipio de San Juan.
- Sección 2: El Director o supervisor inmediato hará llegar a la Oficina 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 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 Recursos Humanos. 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 Oficina de Recursos Humanos deberá contestar las peticiones en un término que no excederá de 30 días laborables contados a partir del recibo del informe, después de tener a su disposición todos los documentos necesarios para su decisión.
- Sección 6: El delegado del área de trabajo o la Unión podrá participar en el proceso de implantación del acomodo razonable a petición del empleado.

Sección 7: Cuando el director determine que no procede completa o parcialmente la solicitud del empleado, se le notificará que tiene derecho a radicar una querrela conforme al procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio.

ARTÍCULO 61

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Sección 1: Tanto el Municipio Autónomo de San Juan 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 de algún 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, el Municipio tomará aquellas medidas remediativas a la brevedad que requiera la naturaleza de la situación, las cuales podrá incluir, entre otras, reubicar el personal.

Sección 4: El Municipio Autónomo de San Juan proveerá el equipo de seguridad necesario para cumplir con las normas aplicables.

Sección 5: El Municipio Autónomo de San Juan proveerá servicios de fumigación en los centros de trabajo de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.

Sección 6: Los directivos de la Unión a nivel nacional y la Alcalde (sa) o sus representantes llevarán a cabo inspecciones oculares periódicas de los centros de trabajo, para evaluar las condiciones en que se en-

cuentran estas en términos de Salud y Seguridad. Las partes se pondrán de acuerdo en las fechas en que dichas inspecciones se llevarán a cabo.

ARTÍCULO 62 COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión crearán un Comité de Salud y Seguridad que atenderán estos asuntos en las instalaciones municipales.
- Sección 2: Este Comité de Salud y Seguridad que estará integrado por (2) dos representantes del Municipio y (2) dos de la Unidad Apropriadada se reunirá una (1) vez al mes para fomentar la seguridad. Tendrá como función el someter ante la consideración del Comité de Salud y Seguridad Municipal las situaciones relacionadas con la salud y seguridad que afecten a los miembros de la Unidad Apropriadada en los centros de trabajo. Este Comité atenderá las situaciones referidas y recomendará al Municipio acciones a tomar.
- Sección 3: Dentro de los primeros 30 días de haberse constituido el Comité, éste adoptará por consenso sus reglas operacionales y procesales, estas reglas serán refrendadas por la Alcalde (sa).
- Sección 4: Todas las recomendaciones del Comité de Salud y Seguridad Municipal 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 5: Las propuestas y sugerencias del Comité de Salud y Seguridad serán sometidas y dialogadas con el Director del Centro de Trabajo o en quien esta delegue para que sean evaluadas. De existir varias opciones, el director tendrá la facultad de implantar la que sea administrativamente más viable.
- Sección 6: El comité deberá estar constituido no más tarde de seis (6) meses de la puesta en vigor de este Convenio.

ARTÍCULO 63

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

- Sección 1: En los casos en que un miembro de la Unidad Apropriadada sea agredido física y/o verbalmente en su área de trabajo, por un empleado o un tercero no relacionado al Municipio, el Municipio tomará la siguiente medida. Notificará a la Policía de Puerto Rico el incidente lo más pronto posible, si aplica, los trámites del empleado ante el Fondo del Seguro del Estado; según corresponda; y comenzará todo trámite disciplinario, de conformidad con la reglamentación aplicable.
- a. En los casos en que la salud y/o la seguridad física y/o emocional del miembro de la Unidad Apropriadada se vean seriamente afectadas, éste podrá ser reubicado en otro lugar de trabajo, a solicitud de su parte, debidamente fundamentada.

ARTÍCULO 64

OTRAS CONDICIONES DE EMPLEO

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión se obligan a adoptar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes de trabajo y mantener condiciones higiénicas óptimas requeridas por ley en las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio. Con este propósito se proveerán los equipos y materiales necesarios.
- Sección 2: En todas las áreas de trabajo donde sea factible y exista un Tablón de Avisos del Municipio, y previa autorización del Director del área y/o Departamento, La Unión podrá utilizar un Tablón de Avisos para fijar sus avisos, publicación o información apropiada con el objetivo de mantener adecuadamente informados a los miembros de la Unidad Apropriadada.
- Para la ubicación de los Tablones de Avisos de la Unión se tomarán en cuenta criterios razonables

de estética, seguridad y accesibilidad a los empleados. La solicitud de la Unión para ubicar tabloneros de aviso no se negará irrazonablemente. Se garantizará el derecho de la Unión de mantener informada adecuadamente a los miembros de la Unidad Contratante, sujeto a lo dispuesto en este Artículo. En los tabloneros de avisos no se colocará material alguno que sea libeloso, escandaloso, o detrimento a las relaciones obreros patronales entre las partes.

Sección 3: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración posibles, a fin de mantener las mejores relaciones entre todas las partes y mantener, además, la eficiencia de los servicios que presta el Municipio Autónomo de San Juan.

Sección 4: En caso de que surjan desperfectos en el sistema eléctrico, sistema pluvial, sistema de acondicionador de aire, que no pueda ser reparada en un tiempo razonable, o cualquier mejora en la planta física de las Dependencias del Municipio que afecte las labores, el Municipio Autónomo de San Juan deberá:

- a. En diálogo con la Unión, que comenzará dentro de los 15 minutos siguientes después de la ocurrencia del desperfecto, se determinará si hay que esperar un tiempo razonable para relevar al personal de sus responsabilidades.
- b. Si se determina que las labores deben continuar, el Municipio deberá proveer las condiciones que sean necesarias para asegurar un lugar adecuado de trabajo.
- c. Si se determina despachar al personal del área afectada, tal determinación aplicará a todo el personal de la Unidad Apropiaada cubierto por este convenio dentro del lugar de trabajo o área afectada. Esta disposición aplicará tanto en la Torre Municipal como en los otros centros de trabajo.

- Sección 5: El Municipio Autónomo de San Juan enviará en o antes de 48 horas a la Unión una copia fiel y exacta de toda circular y orden administrativa que dirija al personal perteneciente a la Unidad Apropiaada y que afecte sus condiciones del trabajo.
- Sección 6: El Municipio Autónomo de San Juan someterá un informe semestral a la Unión sobre todo ascenso, reclasificación, jubilación, muerte, traslado, movimiento de personal o nombramiento que se realice dentro de la Unidad Apropiaada.
- Sección 7: A partir de la firma del Convenio, el Municipio Autónomo de San Juan iniciará un proceso para entregar una copia de su especificación de clase a cada uno de los empleados de la Unidad Apropiaada. Cada vez que se contrate a un nuevo empleado, el Municipio le entregará una copia de dicho documento y le entregará un acuse de recibo de este.
- Sección 8: El Municipio Autónomo de San Juan asignará a los empleados cubiertos por este Convenio las tareas contenidas en la especificación de clase. 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.
- Sección 9: No se le llamará la atención a ningún empleado frente a otros empleados del Municipio Autónomo de San Juan.
- Sección 10: El Municipio Autónomo de San Juan instruirá a sus supervisores para que en el término de cinco (5) días laborables envíen las comunicaciones de reinstalación de los empleados a la Oficina de Recursos Humanos. Éste tramitará las mismas en cinco (5) días laborables a la División de Nóminas.
- Sección 11: En todas las dependencias habrá agua potable para los miembros de la Unidad Apropiaada.
- Sección 12: Cuando se determine que es más económico o conveniente que un empleado o funcionario utilice su

automóvil privado para gestiones oficiales, el Municipio podrá autorizar el uso. A esos fines, se cumplimentará la “Solicitud y Autorización para uso de Automóvil Privado” y la Subunidad de Control de Riesgos y Seguros de Secretaría Municipal, gestionará con el Departamento de Hacienda un seguro de automóvil que cubra cualquier daño que pueda causar el conductor mientras se utilice el vehículo privado para viajes o gestiones oficiales.

Los trámites serán conforme al Artículo 14.11 del “Reglamento de Gastos de Viaje o en Gestiones Oficiales del Municipio de San Juan”.

Sección 13: Las partes reconocen que los empleados del Municipio Autónomo de San Juan somos todos y que las facilidades en los centros de trabajo son para uso de todo el personal. Los empleados cubiertos por este Convenio, previa autorización del funcionario concernido, podrán utilizar aquellas facilidades que estén disponibles.

Sección 14: Cualquier otro beneficio que el municipio conceda a los trabajadores de otra unidad apropiada será de aplicación a los miembros cubiertos por este convenio colectivo siempre y cuando reúnan los mismos criterios por los cuales fueron acordados.

ARTÍCULO 65

RECESOS ADMINISTRATIVOS

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan, a su discreción, podrá decretar recesos de las labores administrativas y de servicio 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 para los cuales el Municipio Autónomo de San Juan decreta una reducción de las tareas administrativas y de servicio tales como (sin que se interprete como una limitación) cualquier día de la

Semana Santa, Verano y durante el período de Navidad.

- Sección 3: En caso que el empleado no tenga balance de licencia regular y el Municipio Autónomo de San Juan decreta un Receso Administrativo el empleado podrá tomar la decisión, y el Municipio discrecionalmente aprobará, si se quiere acoger o no a dicho receso. De no tener balance el Municipio lo reubicará en otra Dependencia para que continúe labores por dicho periodo, luego de pasado el periodo el empleado volverá a su Centro de Trabajo.
- Sección 4: Cuando, por necesidades del servicio, se le requiera a algún miembro de la Unidad Apropriada que trabaje durante cualquier período de receso no será cargado a su licencia regular de vacaciones.
- Sección 5: El Municipio Autónomo de San Juan 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 Apropriada que trabajen en los sectores o áreas operacionales incluidas en el receso decretado.

ARTÍCULO 66

CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN

- Sección 1: Este Convenio Colectivo establece procedimientos y beneficios para los miembros de la Unidad Apropriada. El CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN, aplicará a los miembros de la Unidad Apropriada 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 Apropriada 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, ordenanzas o normas de otro origen complementan este Convenio.
- Sección 4: Las partes acuerdan que cuando el Municipio se proponga someter enmiendas o modificaciones al CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN, en aquellas disposiciones que afecten a los empleados de la Unidad Apropriada, le notificará su intención de así hacerlo a la Unión. A partir de dicha notificación, la Unión, en un término de diez (10) días laborables, podrá presentar sugerencias y recomendaciones. Las partes podrán dialogar sobre los cambios propuestos en EL CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN.

ARTÍCULO 67 DERECHOS ADQUIRIDOS

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan reconocerá todos los derechos y beneficios suscritos a los miembros de la Unidad Apropriada en este Convenio y aquellos concedidos por la legislación aplicable y/o el Manual de Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de San Juan.

ARTÍCULO 68 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 disposiciones legales vigentes y debidamente autorizado para ello, el Municipio Autónomo de San Juan le podrá proveer representación legal y posteriormente asumirá el pago de cualquier sentencia que pueda recaer sobre el empleado. Dicho beneficio estará sujeto a los criterios y procedimiento establecidos en la Ordenanza Núm. 48, Serie 2000-2001, aprobada el 10 de noviembre de 2000.

Sección 2: Todo “funcionario o empleado municipal” que interese estar cubierto por las disposiciones deberá:

- a. Solicitar por escrito representación legal al Alcalde exponiendo los hechos ocurridos antes de formular cualquier alegación; disponiéndose que, en aquellos casos en que sea indispensable formular tal alegación para salvaguardar sus derechos o intereses y que la misma haya tenido que ser radicada dentro de los cinco (5) días siguientes al emplazamiento, el demandado podrá solicitar representación legal al Alcalde, luego de la alegación responsiva, pero dentro de los diez (10) días siguientes al emplazamiento. El Alcalde podrá permitir excepciones a esta norma cuando existan causas que así lo justifiquen.
- b. Cooperar de buena fe con el Alcalde en la investigación que éste realice de los hechos alegados en la demanda y cooperar igualmente durante todos los trámites judiciales ulteriores.

ARTÍCULO 69

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan se compromete a reconocer que el Procedimiento de Quejas y Agravios debe llevarse a cabo durante horas laborales, salvo acuerdo entre las partes.

Sección 2: Los empleados de la Unidad Contratante podrán asistir a cualquier dependencia del Municipio Autónomo de San Juan en asuntos de su trabajo sin que se les descuente de su salario el tiempo razonable utilizado para estos efectos, siempre y cuando hayan sido previamente autorizados por su supervisor.

ARTÍCULO 70

SALVEDAD

Sección 1: Las partes darán una interpretación a las disposiciones del presente convenio, de manera tal que el contenido de un artículo no sea interpretado como que limita cualquiera de los derechos concedidos en los otros artículos.

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 acordado

ARTÍCULO 71

PATRONO SUCESOR

Sección 1: Salvo que otra cosa se disponga por ley o jurisprudencia aplicable, el Municipio Autónomo de San Juan expresa que en cualquier circunstancia que conlleve la cesión a otra agencia, corporación pú-

blica del Gobierno de Puerto Rico, entidad privada, consorcio, región o cualquier otra instrumentalidad creada por la asamblea municipal que agrupe trabajadores que previamente eran empleados del Municipio Autónomo de San Juan, 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, 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 agencia, corporación pública del Gobierno de Puerto Rico, entidad privada o consorcio que asuma las funciones de la Unidad Apropriada según se indica en la Sección 1 de este Artículo, reconocerá a la unión SPT/SEIU como representante exclusivo de los miembros de la Unidad Apropriada durante la vigencia del Convenio Colectivo, excepto que la agencia o corporación pública tenga vigente un convenio colectivo con otra entidad sindical que represente a los empleados con funciones comunes y tareas similares a la de los empleados a ser transferidos, en cuyo caso los empleados transferidos pasarán a formar parte de la unidad apropiada correspondiente.

Sección 3: Salvo que otra cosa se disponga por ley o jurisprudencia aplicable, el Municipio Autónomo de San Juan conviene que en cualquier transferencia al Municipio de un servicio u oficina de otra agencia o corporación pública del Gobierno de Puerto Rico, 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 Municipio Autónomo de San Juan notificará, por escrito en correo certificado, a la Unión en cualquier

ra 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, consorcio, región o cualquier otra instrumentalidad creada por la asamblea municipal que agrupe a trabajadores que previamente eran empleados del Municipio de San Juan, el Municipio quedará relevado de ahí en adelante 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 72

ACUERDO TOTAL

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan 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 en la Ordenanza Municipal número 6 del 23 de agosto de 2013, 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 incluyendo lo acordado en el Artículo 7 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.
- Sección 4: Con excepción de los Acuerdos Locales que se describen en el Artículo 29 de este Convenio Colectivo, cualquier otro acuerdo, verbal o escrito que hayan adoptado por la Unión y el Municipio con anterioridad a la vigencia de este Convenio Colectivo y que no haya sido incorporado, al mismo, queda derogado.

ARTÍCULO 73

PAZ LABORAL

- Sección 1: Este convenio tiene el propósito de estimular y lograr un progreso continuo para las mejores relaciones entre el Municipio y los trabajadores de la unidad apropiada representados por la Unión. Con ese propósito en mente, las partes se comprometen a dirimir todas aquellas quejas, controversias o reclamaciones que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio a través de los mecanismos que provee el mismo.
- Sección 2: La Unión y sus miembros convienen que mientras este convenio este vigente, no declararán huelgas de clase alguna, ni respaldarán reducciones en el ritmo de trabajo, ni celebrarán piquetes dentro de los predios del Municipio, ni participarán, directa o indirectamente, en cualquier acto que interfiera o interrumpa las operaciones del Municipio.

Sección 3: El Municipio se compromete a no usar el recurso de cierre forzoso (lock out) contra la Unión y los empleados cubiertos por este convenio como medida de presión para resolver controversias obrero patronal.

ARTÍCULO 74

BONO DE ASISTENCIA

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan, otorgará un Bono por asistencia, una vez por semestre del año fiscal, a todos los empleados cubiertos por este convenio colectivo de \$200.00 ó \$100.00 según los criterios que se detallan en la próxima sección.

Sección 2:

2.1: Criterios:

a. De cero (0) a una (1) ausencia se le otorgará bono de 200 dólares.

b. Dos (2) o tres (3) ausencia se le otorgará un bono de 100 dólares.

c. Mayor de tres (3) ausencia no cualifican para este beneficio.

2.2 Se determinará como ausencia:

a. Todo periodo ausente por más de una (1) hora y un (1) minuto en delante después de transcurrida la hora de entrada, se contarán por las veces que ocurra y no la suma de estos en horas.

b. Ausencia - No comparecer a su zona o lugar de trabajo dentro del horario establecido.

Sección 3: El supervisor de cada área será el responsable de mantener al día la asistencia de cada trabajador. El Director del Departamento u Oficina será responsable de distribuir los documentos de asistencia al Departamento de Finanzas y Oficina de Personal.

Sección 4: Las siguientes licencias no afectan el otorgamiento del Bono de Asistencia: Licencia Anual programa-

da (máximo 30 días), Licencia para agotar excesos, Licencia para fines judiciales, Licencia por Maternidad, Licencia por Paternidad, Licencia Funeral, Licencia Militar hasta 30 días, Licencia para prestar servicios voluntarios a los Cuerpos de la Defensa Civil, Licencias para participar en actividades donde se ostente la representación del país, Licencia para tomar exámenes y entrevistas de empleo en el servicio público y Licencia para adiestramiento de corta duración, Adiestramiento de mejoramiento personal y del servicio, Horas concedidas libres por disposiciones administrativas, Recesos administrativos, y si a causa de alguna avería en el área de trabajo se determina despachar al personal.

Sección 5: La aportación del Municipio para el Bono de Asistencia, estará sujeta a la disponibilidad de ingresos propios y de carácter recurrente del Municipio, debidamente presupuestados y aprobados por la Legislatura Municipal de San Juan. El Municipio, bajo ningún concepto, podrá financiar el pago de dicha aportación, mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones no recurrentes de ingresos propios.

ARTÍCULO 75

BONO POR RATIFICACIÓN DE CONVENIO

Sección 1: Los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este convenio colectivo recibirán un bono de trescientos dólares (\$300.00) por empleado. Este bono estará sujeto a los descuentos correspondientes por concepto de las leyes aplicables.

Sección 2: El desembolso de este dinero se hará una 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 a partir de la firma del convenio colectivo.

ARTÍCULO 76

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 1 de julio del 2015 hasta el 30 de junio de 2018, conforme a lo dispuesto por ordenanza Municipal Núm. 6 del 23 de agosto 2013, 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 Municipio Autónomo de San Juan su propuesta para la negociación de las cláusulas vigentes y cualquier propuesta nueva.

En San Juan Puerto Rico hoy 1 de junio de 2015.

CLASIFICACIONES DE PUESTOS QUE COMPRENDEN LA UNIDAD APROPIADA

Administrador de Banco de Datos

Administrador de Sistemas Financieros

Administrador de Sistemas de Oficina

Analista de Base Geográfica de Datos II

Analista de Planificación

Analista de Sistema Gerenciales I

Analista de Sistemas Gerenciales II

Arquitecto (a) en Entrenamiento

Asistente de Maestro

Asistente de Oficina I

Asistente de Oficina II

Auditor Patentes

Auxiliar de Taller de Mecánica Automotriz

Auxiliar Hogar

Auxiliar Ingeniería

Auxiliar Servicios Programáticos

Auxiliar Sistemas Oficina I

Auxiliar Sistemas Oficina II

Ayudante de Cocina

Ayudante Electricista

Bibliotecario Auxiliar

Carpintero

Catedrático Asociado

Catedrático Asociado I-M

Catedrático Auxiliar

Chofer Mensajero

Chofer Vehículo Pesado

Cocinero

Consejero Ocupacional I

Conserje

Coordinador (a) Actividades Recreativas y Deportivas

Coordinador (a) de Centros Comunales

Coordinador (a) de Servicios de Desarrollo Infantil

Coordinador (a) Sector Defensa Civil

Coordinador (a) Servicios Educativos de Desarrollo Infantil

Coordinador (a) de Actividades

Coordinador (a) de Actividades Culturales

Coordinador (a) de Proyectos

Coordinador (a) de Proyectos Culturales

Coordinador (a) de Servicios al Ciudadano

Coordinador (a) General de Actividades Recreativas y Deportivas

Delineante

Educador (a) Ambiental

Electricista

Encargado (a) de Cocina

Enfermero (a) de Head Start

Enfermero (a) de Centros de Edad Avanzada

Enfermero (a) de Colegio Universitario

Especialista Ambiental

Especialista en Desarrollo Comunitario

Especialista de Servicios de Desarrollo Infantil

Especialista Técnico en Deportes

Evaluador de Programas

Fotógrafo (a)/ Camarógrafo (a)

Guardalmacén

Guía de Museo

Guía Turístico

Inspector (a) Contribuciones

Inspector (a) de Proyectos de Construcción

Inspector (a) Servicios Recogido de Desperdicios

Inspector (a) de Vivienda

Inspector (a) de Ordenamiento Urbano

Inspector (a) de Permisos de Negocios y Vendedor (a) Ambulante

Instructor (a)

Investigador (a)
Investigador (a) Titulo
Maestro (a)
Maestro (a) Auxiliar
Maestro (a) Pre-Escolar
Mecánico Automotriz
Mensajero
Nutricionista
Oficial Administrativo I
Oficial Administrativo II
Oficial Asistencia Económica
Oficial de Comunicaciones
Oficial de Cuidado de Niños (as) e Infantes
Oficial de Enlace Comunal
Oficial de Compras
Oficial de Patentes y Contribuciones
Oficial de Subastas
Oficinista Contabilidad
Operador (a) Computador
Operador (a) Entrada de Datos
Operador (a) Equipo Pesado
Operador (a) Maquina Duplicadora
Operador (a) Radio
Orientador (a)
Orientador (a) Turístico (a)
Plomero (a)
Programador (a) / Analista
Promotor (a) de Empleo
Recaudador (a)
Recepcionista
Registrador (a)
Registrador (a) y Custodio (a) de Arte y Colecciones
Representante de Servicios Comunitarios
Soldador (a)

Técnico (a) Adiestramiento y Empleo
Técnico (a) Audiovisual y Artes Graficas
Técnico (a) Automotriz
Técnico (a) de Comunicaciones
Técnico (a) de Permisos
Técnico (a) de Red de Comunicaciones
Técnico (a) de Laboratorio Académico
Técnico (a) de Planificación
Técnico (a) de Reciclaje
Técnico (a) de Refrigeración
Técnico (a) de Servicios al Usuario
Técnico (a) Sico-Social
Técnico (a) de Vivienda
Técnico (a) de Valoración
Telefonista
Trabajador (a) de Construcción y Conservación
Trabajador (a) General
Trabajador (a) de Limpieza y Ornato
Trabajador (a) de Limpieza
Trabajador (a) de Servicios a la Familia y a la Comunidad
Trabajador (a) Social
Tutor (a)

COMITÉ NEGOCIADOR MUNICIPIO
AUTÓNOMO DE SAN JUAN

Roberto Canales
Torre Municipal

Carmen Archilla Bague
Head Start Corea Caimito

Margie Berry Figueroa
Head Start Barrio Obrero II

Juan Sánchez Vázquez
Teatro Tapia

Diego Marrero Santiago
Obras Públicas Kennedy

Manuel Burgos Hernández
Obras Públicas Kennedy

Héctor Santana Pena
Obras Públicas-Plaza Stella Marie

Juanita Coreano Pagán
Departamento Familia y Comunidad

Pablo González Vélez
Cementerio Villa Nevarez

Myriam S. Torres Castro
Casa Cuna

Richard Class Vélez
Recreación y Deportes-Parque Adolfo Dones

Lesbia Carrasquillo
Casa Alcaldía

Roberto Pagán Rodríguez - portavoz

Israel Marrero Calderín - portavoz alterno

Víctor Vélez, asesor legal

Norma Jiménez Sánchez, redactora

Camille García Suárez, secretaria

