

Convenio Colectivo

ENTRE

El Municipio Autónomo de San Juan

y la

**Unión General de Trabajadores,
LOCAL 1199, SEIU**



VIGENCIA

Desde el 1ro. de julio de 2015

Hasta el 30 de junio de 2018

TABLA DE CONTENIDO

NUM. ARTICULO	NOMBRE	PAG.
1	Comparecencia	1
2	Reconocimiento de la Unión	2
3	Declaraciones de Principios	3
4	Derecho de Administración	4
5	Unidad Apropiaada	5
6	Deducciones de la Cuota de la Unión	7
7	Delegados y Representantes de la Unión	9
8	Antigüedad	14
9	Selección de Personal y Nombramientos	16
10	Expediente de Personal	20
11	Ascensos	23
12	Traslados	25
13	Puestos Transitorios	28
14	Plan de Cesantías	29
15	Reserva de Empleo	30
16	Acomodo Razonable en el Empleo	32
17	Días Feriados	34
18	Licencia de Maternidad	37
19	Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna	41
20	Licencia por Paternidad	43
21	Licencia Regular (Vacaciones)	44
22	Licencia por Enfermedad	49
23	Salud y Seguridad en el Trabajo	54
24	Licencia y Becas para Estudios	59
25	Licencias	65
26	Licencia por Desastres	78
27	Licencia Familiar y Médico	79
28	Clasificaciones y Reclasificaciones	81
29	Dietas, Millaje y Hospedaje	84
30	Tablón de Avisos	87
31	Tarea Protegida	88
32	Subcontratación	89
33	Acuerdos Extracontractuales	91
34	Bono de Navidad	92
35	Bono de Verano	94
36	Procedimiento de Quejas y Agravios	95
37	Adiestramientos de Mejoramiento de Personal y del Servicio	104
38	Bono de Asistencia	105
39	Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de S.J.	107

40	Disposiciones Relacionadas con Leyes, Normas, Ordenanzas y Reglamentos	109
41	Defensa Legal	111
42	Derechos Adquiridos	113
43	Acuerdos Locales Previos	104
44	Diferencial por Condiciones Extraordinarias	115
45	Empleados con Nombramiento Irregular	116
46	Estacionamientos para Empleados	117
47	Incentivos por Turnos y Áreas Especializadas	118
48	Jornada Regular de Trabajo	119
49	Horario Especial de Trabajo	122
50	Pago de Matrícula	124
51	Pago por Labor Interina	125
52	Periodo de Tratamiento de Enfermedades Contagiosas	128
53	Procedimiento de Pago	129
54	Puestos Vacantes	132
55	Recesos Administrativos	136
56	Reconocimiento por Años de Servicio	138
57	Representación Exclusiva	140
58	Tiempo Compensatorio y Tiempo Extra	142
59	Uniformes	145
60	Equipo de Trabajo	146
61	Beneficios Especiales en la Oficina Municipal de Manejo de Emergencias	147
62	Patrono Sucesor	148
63	Derechos Reservados	150
64	Declaración de No Discrimen	151
65	Cambios Tecnológicos	152
66	Víctimas de Violencia Doméstica	156
67	Paz Laboral	158
68	Agresión Física y/o Verbal a Miembros de la Unidad Apropiada	159
69	Disposiciones Generales	160
70	Plan Médico	161
71	Salarios	162
72	Bono por Ratificación de Convenio	164
73	Acuerdo Total	165
74	Salvedad	167
75	Vigencia	168

ARTICULO 1

COMPARECENCIA

De una parte: La **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO (UGT)**, afiliada a la SEIU, local 1199, una organización obrera organizada y constituida bajo las leyes de Puerto Rico, con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, representada en la formalización y firma del presente convenio por su Presidente y demás Representantes autorizados; en adelante denominada “la Unión”.

De la otra parte: **EI MUNICIPIO AUTONOMO DE SAN JUAN** representada en la formalización y firma del presente convenio por **SU ALCALDESA**, y el Director Ejecutivo de la misma; en adelante denominado “El Municipio”.

ARTICULO 2

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

El Municipio reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada según lo establece la Ordenanza Municipal #6 del 31 de julio de 2013 con el objetivo de la Negociación Colectiva con respecto a salarios, beneficios marginales, y los términos y condiciones de empleo, así como en cuanto al cumplimiento del presente Convenio.

ARTICULO 3

DECLARACION DE PRINCIPIOS

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

Las relaciones entre los empleados del Municipio se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, orientación sexual, afiliación o ideas políticas, creencia religiosa, impedimento físico o mental y estado civil.

Para cumplir a cabalidad con los objetivos del Municipio es menester que ésta pueda seleccionar el personal más idóneo y competente que haya disponible en la comunidad. Ello implica que todo el personal de la Unidad Apropiaada tiene el deber de prestar dichos servicios de salud con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. Asimismo, el Municipio tiene el deber de ofrecer y facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo para que se puedan lograr dichos objetivos.

El Municipio mantendrá canales adecuados de comunicación con los empleados y la Unión de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias que redunden en beneficios de todas las partes.

ARTICULO 4

DERECHOS DE ADMINISTRACION

Sección 1: El Municipio retiene las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administrar y operar el Municipio y la prestación de los servicios; excepto según sea limitado por el Convenio Colectivo y serán ejercitados de forma tal que se promueva el mejor servicio posible a los ciudadanos de San Juan y se logren los fines de este Convenio, y así lo reconoce la Unión.

Sección 2: Las prerrogativas y poderes no se ejercerán de forma discriminatoria y caprichosa.

ARTICULO 5

UNIDAD APROPIADA

Sección 1 - **Composición**

La Unidad Apropiada constará de todos los empleados cubiertos que prestan servicios de salud en el Municipio Autónomo de San Juan tal y como lo es definido en el Artículo 13.03 (c) (1) de la Ordenanza #6 Serie 2013-2014.

Sección 2 - **Definiciones**

Sin menoscabo de otros factores que concurran en sus funciones, que los excluye de la Unidad Apropiada que aquí se define, se entenderá que los siguientes términos significan lo que a continuación se expresa:

- a. Supervisor – Cualquier Empleado que ejerciendo su discreción, tenga la autoridad de hacer las recomendaciones relacionadas con la imposición de medidas disciplinarias; o que tengan la responsabilidad habitual de asignar o dirigir el trabajo, si tales responsabilidades surgen por ley, ordenanza, reglamento o de la disposición de su empleo, independientemente que su nombramiento sea de carrera, confidencial, transitorio, probatorio, temporero, irregular, por día o por contrato.

- b. Empleado de Confianza – La persona que presta servicios en el Municipio a través de un puesto de confianza.
- c. Empleado Confidencial – Un empleado que tiene acceso a información confidencial o discrecional sobre la formulación de las políticas o procedimientos de personal del Municipio; o que realice labores directas o indirectas en torno a las relaciones obrero-patronales.
- d. Empleado a Tiempo Parcial -Un empleado que trabaja menos de veinte (20) horas semanales

Sección 3 - **Derecho de Cuestionar ante el Comisionado de Asuntos Sindicales**

La Unión se reserva el derecho de cuestionar ante el Comisionado de Asuntos Sindicales, bajo las doctrinas y el derecho aplicable, cualquier determinación del Municipio que altere la composición y/o integridad de la Unidad Apropriada, mediante la creación de cualquier puesto bajo la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 6

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 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 Apropriada, 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 treinta (30) días, desde que la misma fuese descontada al empleado.

La cuotas regulares serán remitidas mensualmente por el Municipio mediante cheque al Secretario-Tesorero de la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, no más tarde de cinco (5) días laborables siguientes al mes al cual corresponde el pago. La Unión le entregará al Municipio copia fehaciente de una fianza de fidelidad, cuyo monto será de diez por ciento (10%) del total de cuotas recibidas anualmente para responder

por cuotas recibidas anualmente para responder por cuotas descontadas indebidamente.

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 el número de empleado. Esta lista podrá ser remitida por correo electrónico.

Sección 5: El proceso del descuento de cuota a la Unión será de carácter continuo durante la vigencia del Convenio. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropiaada y que no sea miembro, podrá solicitar su afiliación al Sindicato en cualquier momento utilizando el formulario que para eso 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 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 Núm. 6 Art. 13.04 Secc. 2 del 23 de agosto de 2013, según enmendada.

ARTICULO 7

DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNION

La Unión tendrá derecho a designar un delegado general y un delegado alterno. Además designará un delegado en propiedad, con igual número de alternos, en cada CDT de Salud Municipal. En el caso del Hospital Municipal, los delegados se nombrarán por cada departamento y/o piso. 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 1 - **Designación, funciones y responsabilidades del Delegado de Servicio**

- a. Los Delegados serán seleccionados por sus propios compañeros

de trabajo o podrán ser designados por la Unión. El puesto de delegado es un puesto de confianza de la Unión por lo que su permanencia en la posición estará sujeta al consentimiento de la dirección de la Unión y el reglamento de la UGT-1199/SEIU.

- b. Todos los empleados cubiertos por este Convenio estarán asistidos por su Delegado y/o Representantes de la Unión, en cualquier asunto que afecte los derechos y responsabilidades que emanan de este Convenio o que viole las disposiciones específicas del mismo.
- c. Los Delegados asistirán a los empleados a nivel de las áreas de trabajo; orientarán a sus representados sobre los derechos y responsabilidades dispuestos en este Convenio; velarán por el cumplimiento del mismo y tendrán facultad para atender todas las quejas y querellas de sus compañeros de trabajo.
- d. Se le concederá al Delegado de tiempo razonable, por caso, durante horas laborables para atender asuntos relacionados con trámites y representación de querellas 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.
- e. Para atender los asuntos descritos en el párrafo anteriores. El Delegado coordinará su tiempo con su supervisor inmediato y/o gerente de área de servicio, así como con el supervisor de área del empleado cuyo asunto se dirija

- a dilucidar conforme a los procedimientos establecidos. Una vez termine su gestión el delegado se reintegrará a su trabajo.
- g. Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado, en horario laborable, excepto cuando se determine, por razones meritorias, reunirse en otra área o lugar que se precise apropiado.
 - h. El Delegado alterno podrá ejercer funciones como tal única y exclusivamente en ausencia del Delegado en propiedad.
 - i. Ningún Delegado podrá intervenir en otra área que no sea el que se le haya asignado, a menos que tenga la autorización expresa del por Delegado General y/o Representante autorizado de la Unión.

Sección 2 - **Designación, Funciones y Responsabilidades del Delegado General**

- a. La Unión designará un Delegado General quien los representará ante la gerencia del Municipio de San Juan en las funciones propias de la administración del Convenio Colectivo; ayudando y colaborando con los demás delegados así como a los empleados que necesiten de sus servicios para dirimir asuntos obrero patronales.
- b. El Municipio concederá tiempo razonable durante horas laborables al Delegado General, sin que se afecte su salario ni licencias acumuladas, previa coordinación con el Área de

Relaciones Laborales de la Oficina del Legal, para llevar a cabo funciones de Representante de la Unión relacionadas con asuntos obrero-patronales de El Municipio.

Sección 3 - **Disposiciones aplicables a todas las categorías o clases de delegados**

- a. La Unión deberá notificar al Área de Relaciones Laborales, puesto y área de trabajo al cual pertenece todo empleado designado para fungir como delegado por virtud de las disposiciones incluidas en el presente Artículo. Asimismo deberá notificar cualquier cambio o sustitución de éstos.
- b. Todos los delegados serán reconocidos por El Municipio una vez hayan sido notificados oficialmente por la Unión.
- c. Los delegados deberán desempeñar sus funciones en forma ordenada y responsable dentro de los límites provistos en el presente Convenio, y El Municipio se compromete a no discriminar contra éstos por el ejercicio de sus funciones.
- d. El Municipio concederá tiempo una vez al mes al Cuerpo de Delegados en propiedad, o a los alternos en sustitución de éstos, para asistir a las reuniones mensuales de Delegados en la Unión previa coordinación con la Área de Relaciones Laborales del con por lo menos diez (5) días laborables de antelación a la fecha de la reunión y tomando en cuenta las necesidades del servicio. Esta autorización de tiempo no afectará el sueldo ni las licencias acumuladas ni conllevará el pago de horas extras en forma alguna. La

Unión presentará evidencia de la asistencia de los delegados en la reunión señalada

Sección 4 - **Representantes de la Unión que no son empleados del Municipio**

- a. El Municipio autorizará a aquellos representantes u Representantes de la Unión que no son miembros de la Unidad Apropiaada para que puedan visitar las áreas de trabajo de los diferentes servicios con el objetivo de administrar el presente Convenio Colectivo conjuntamente con los delegados.
- b. Las visitas de dichos representantes u Representantes de la Unión deberán ser notificadas al Área de Relaciones Laborales.
- c. El Municipio proveerá a los Representantes de la Unión que no son empleados el acceso gratuito a los estacionamientos de las facilidades del Municipio siempre que estén disponibles mientras éste se encuentre en gestiones Representantes.

ARTÍCULO 8

ANTIGÜEDAD

Sección 1: Antigüedad se define como el tiempo ininterrumpido que un empleado comprendido de la Unidad Apropiaada 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 a los fines de ascensos, adjudicación de nuevos puestos, cesantías, reemplazo o 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 nombramientos transitorios, siempre y cuando el empleado no continúe como empleado del Municipio como un nuevo nombramiento transitorio o regular.

6. Cesantía por justa causa.

(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. Cesantía 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.

ARTICULO 9
SELECCION DE PERSONAL Y
NOMBRAMIENTOS

Sección 1 - **Acceso de la Unión a los Registros**

La Unión en mutuo acuerdo con El Municipio podrá tener acceso a los Registros de Elegibles vigentes, para las clases de puestos incluidos en la Unidad Apropriada.

Sección 2 - **Requisitos para competir**

El Municipio ofrecerá la oportunidad de competir para puestos de igual o mayor remuneración incluidos en la Unidad Apropriada a todos los empleados cubiertos por este Convenio que hagan la solicitud correspondiente y cumplan todos los requisitos exigidos para los puestos.

Sección 3: Toda persona nombrada o ascendida para ocupar un puesto permanente de carrera estará sujeta al periodo probatorio de dicho como parte del proceso de selección en el servicio público municipal. La duración de dicho período se establecerá sobre esta base y no será menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6) meses. El trabajo de todo emplead en período probatorio deberá ser evaluado periódicamente en cuanto a su productividad, eficiencia hábitos y actitudes. Cualquier empleado podrá ser separado de su puesto en el transcurso al final del período probatorio, luego de haber sido debidamente orientado y adiestrado, si se determina que su progres y adaptabilidad a las normas

del servicio público municipal no han sido satisfactorios. Todo empleado que apruebe satisfactoriamente el período probatorio pasará a ocupar el puesto con carácter regular.

Sección 4 - **Términos para completar evaluaciones**

El supervisor y/o gerente deberá hacer una evaluación preliminar a la mitad del período probatorio y una evaluación final.

Sección 5 - **Apelación**

En caso de empleado regular de carrera que solicite una plaza en ascenso y no esté de acuerdo con su evaluación, éste podrá someter su reclamación utilizando el mecanismo que provee el Convenio para dilucidar quejas y agravios.

Sección 6 - **Certificación de aprobación de período probatorio**

La Oficina de Recursos Humanos certificará el status regular del empleado dentro de los treinta (30) días laborables siguientes a la aprobación del período probatorio del empleado.

Sección 7 - **Información a empleados que no cualifiquen**

Cuando un empleado solicite en una convocatoria, y El Municipio determine que no cualifica para competir en la misma, se le informará a dicho empleado la razón o razones por las cuales no cualificó.

Sección 8 - **Mecanismo flexible para establecer y mantener Registro de Elegibles**

a. El Municipio emitirá convocatorias y establecerá Registros de Elegibles con el propósito de certificar candidatos cualificados directamente de dichos registros, a todos los servicios que

soliciten candidatos para llenar puestos vacantes o de nueva creación.

- b. La duración de los Registros de Elegibles dependerá de su utilidad y adecuación para satisfacer las necesidades del servicio, entendiéndose que cuando éstos no respondan a la necesidad de El Municipio podrán ser cancelados, en cuyo momento se notificará a los candidatos incluidos en los mismos. Las solicitudes de los candidatos elegibles estarán vigentes por un período de un (1) año a partir de la fecha en que se ingresen al Registro de Elegibles.
- c. Todos los candidatos que soliciten y cualifiquen según los términos de la convocatoria serán incluidos en el Registro de Elegibles.
- d. El empleado podrá solicitar en cualquier momento para el puesto(s) que entienda cualifique durante la vigencia de una convocatoria.
- e. El Municipio notificará el cierre.

Sección 9 - **Preferencia para Turno Diurno**

Al surgir una vacante en un turno diurno se le ofrecerá la oportunidad de competir para la misma a un empleado del turno nocturno en la misma línea de trabajo que pertenezca al mismo servicio donde surja la vacante.

Sección 10 - **Criterio de Antigüedad**

En igualdad de capacidad e idoneidad la antigüedad será el criterio determinante, luego que los candidatos hayan sido evaluados y certificados de acuerdo a las convocatorias.

Sección 11 - **Prioridad de Empleados a Jornada Parcial**

En igualdad de capacidad e idoneidad los empleados a jornada parcial tendrán prioridad para ocupar dichos puestos a tiempo completo cuando El Municipio decida declararlos como tal dentro del servicio al cual están adscritos esos empleados, antes de que los mismos sean convocados.

Sección 12 - **Razonabilidad al período de espera**

Como norma general el trámite de un nombramiento se hará con un período de espera no mayor de 30 días laborables para evitar que un empleado esté en espera de ocupar el puesto un tiempo irrazonable, ello una vez el candidato emita todos los documentos requeridos para el nombramiento.

Sección 13 - **Empleados necesarios para operar en servicio**

El Municipio se compromete a evaluar la necesidad de cubrir el puesto vacante conforme a la necesidad en el servicio y a la situación fiscal.

ARTÍCULO 10

EXPEDIENTE DE PERSONAL

- Sección 1:** El expediente de personal de cada uno de los miembros de la Unidad Apropiable 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 el 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 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 Apropiable, 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 expedientes 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 dispuestos por este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 11

ASCENSOS

- Sección 1:** El Cambio de un empleado cubierto por este Convenio de un puesto a otro puesto 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 ____ de Pago por Labor Interina de este Convenio, se le acreditará la experiencia adquirida en éste para propósitos de elegibilidad para dicho 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 a lo 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 ascendido apruebe su período probatorio en el puesto al cual fue ascendido.

Sección 11: Si el Municipio decidiera reclasificar un puesto y el incumbente ha venido desempeñando el trabajo del puesto, según fuese reclasificado, dicho incumbente se le podrá acreditar el tiempo trabajado al período probatorio en ascenso.

ARTÍCULO 12

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 un puesto en otra clase, dentro de la Unidad Apropiable, 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 podrán hacerse a petición formal del trabajador o por determinación de la 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 Apropriada 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 periodo 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 a quien ésta delegue, en un plazo no mayor 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 instalación del Municipio dentro de la misma municipalidad, informará tan 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.

ARTICULO 13

PUESTOS TRANSITORIOS

Sección 1 - Término máximo para nombramientos de término fijo

El Municipio podrá emitir nombramientos en puestos transitorios por un período consecutivo no mayor de un (1) año de duración en aquellas situaciones donde la necesidad del servicio sea por un término fijo. El término de un (1) año no aplicará en aquellos casos en que la razón del puesto transitorio sea para sustituir un empleado que esté fuera de servicio por más de un (1) año por las siguientes razones:

- a. Licencia Sindical por un máximo de tres (3) años.
- b. Licencia Militar por el período mínimo de servicio requerido en ley.
- c. Licencia por enfermedad no ocupacional y/o sin sueldo por motivos de incapacidad por el término estipulado en el presente convenio.
- d. Licencia por enfermedad y/o sin sueldo por motivo de incapacidad ocupacional (F.S.E.) por el término estipulado en el presente convenio.

ARTICULO 14

PLAN DE CESANTÍAS

Sección 1: Dentro de los 90 días siguientes a la aprobación de este Convenio Colectivo, el Municipio y la Unión negociarán un Plan de Cesantías aplicables a los empleados de la Unidad Apropriada. Dicho Plan de Cesantías deberá cumplir con todos los requisitos de las leyes aplicables a dichos procesos.

ARTICULO 15

RESERVA DE EMPLEO

Sección 1 - En el caso de empleados incapacitados por accidente del trabajo y en tratamiento médico por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, se les reservará el empleo a partir de la fecha del accidente según se dispone a continuación:

- a) Hasta 10 años la reserva de empleo será de un año,
- b) Entre 10 años y un día y 20 años la reserva será de dos (2) años,
- c) De 25 años y un día en adelante será de tres (3) años.

Sección 2 - **Limitaciones de nombramientos en puestos reservados**

Los nombramientos que se hagan en el puesto como consecuencia de la sustitución del empleado incapacitado temporeraamente serán condicionados y sujetos al restablecimiento de dicho empleado dentro del término aquí dispuesto.

Sección 3 - **Procedimiento para reposición del empleado incapacitado temporeraamente**

Una vez que un médico certifique que el empleado incapacitado temporeraamente se encuentre en condiciones de volver a trabajar dentro del término aquí dispuesto, El Municipio le ofrecerá la oportunidad de ocupar nuevamente su puesto con los aumentos, reasignaciones y demás beneficios que le correspondieran. El

empleado deberá solicitar su reposición dentro de los quince (15) días a partir de la fecha en que ha sido dado de alta o autorizado a trabajar para tener derecho a que se le reponga en su empleo.

Sección 4 - **Reserva del puesto al empleado que pasa a ocupar puesto excluido**

Todo empleado que pertenezca a la Unidad Apropiaada que pase a ocupar un puesto fuera de la Unidad Apropiaada continuará protegido en toda su extensión por las disposiciones de este Convenio durante un período de treinta (30) días calendario a partir de la fecha en que sea efectivo el cambio. Durante estos treinta (30) días el puesto que ocupaba le será reservado y si el empleado así lo interesa, podrá regresar a dicho puesto rechazando el puesto fuera de la Unidad.

ARTÍCULO 16

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 y según la Ley Núm. 44 del 21 de julio de 1985, según enmendada conocida como la Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos, 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.

ARTICULO 17

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 Ordenanza 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
Movible	Viernes Santo
Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
Último lunes de mayo	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
12 de octubre	Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América)
Noviembre (Movable)	Día de las Elecciones Generales
11 de noviembre	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 emita la proclama dentro de dicho término, se entenderá que prevalecen los días contenidos en este artículo.

ARTÍCULO 18

LICENCIA POR MATERNIDAD

- Sección 1:** La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y “post partum” a que tiene derecho toda mujer embarazada.
- Sección 2:** Tan pronto la empleada tenga conocimiento de su embarazo deberá notificar a su supervisor inmediato, mediante certificado médico, de su estado de embarazo y de la fecha probable del alumbramiento.
- Sección 3:** Toda empleada de la Unidad Apropriada en estado grávido tendrá derecho a un período de descanso de (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 atiende 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 19

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 adecuado y 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.

ARTICULO 20
LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1 - **Término a Concederse**

El Municipio concederá licencia de cinco (5) días con paga a todo empleado por concepto de licencia por paternidad por razón del parto de su esposa. El empleado deberá suministrar evidencia demostrativa del nacimiento del hijo o hija.

Sección 2 - **Casos de Adopción**

Esta licencia se hará extensiva al empleado que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos vigentes en Puerto Rico. Como menor deberá entenderse un infante de edad preescolar, es decir, de menos de cinco (5) años que no esté matriculado en una institución escolar. En tal caso la licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba el menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho el empleado deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo o tribunal competente. El empleado que adopte un menor tiene la obligación de notificar con suficiente anticipación a su supervisor inmediato sobre sus planes para el disfrute de su licencia por paternidad.

ARTÍCULO 21

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 Apropriadada, 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 sesenta (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.

ARTICULO 22

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 discrimen 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 tuviese acumulada, con previa evaluación y autorización del supervisor inmediato. Si el empleado agota ambas licencias y continúa enfermo, se le puede conceder licencia sin sueldo.

Sección 6: A manera de excepción, en aquellos casos de enfermedad en que el empleado no tenga licencia acumulada, éste podrá solicitar un adelanto de licencia de enfermedad. El 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 Apropiaada 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 23

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

A) 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 Alcadesa o sus representantes llevarán a cabo inspecciones oculares periódicas de los centros de trabajo, para evaluar las condiciones en que se encuentran estas en términos de Salud y Seguridad. Las partes se pondrán de acuerdo en las fechas en que dichas inspecciones se llevarán a cabo.

Sección 7: Notificación de accidentes del trabajo

Todo accidente del trabajo deberá ser notificado por el empleado afectado o su representante sindical, así como también por el supervisor, al Comité de Salud y Seguridad dentro de los cinco (5) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de la ocurrencia del mismo.

B) Comité de Salud y Seguridad

Sección 8: 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 9: Este Comité de Salud y Seguridad que estará integrado por (2) dos representantes del Municipio y (2) dos de la Unidad Apropia 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 Apropia en los centros de trabajo.

Este Comité atenderá las situaciones referidas y recomendará al Municipio acciones a tomar.

Sección 10: Dentro de los primeros 30 días de haberse constituido el Comité, éste adoptara por consenso sus reglas operacionales y procesales, estas reglas serán refrendadas por la Alcadesa.

Sección 11: 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 12: 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 13: El comité deberá estar constituido no más tarde de treinta (30) días a la firma de este Convenio.

Sección 14: Áreas Especiales de Seguridad

El Municipio se compromete a tomar medidas de seguridad especiales del Hospital Municipal y demás centros de salud, tales como, Sala de Emergencia, Sala de Operaciones y Clínicas Externas requeridas por las agencias reguladoras de instalaciones de servicios de salud. Estas medidas de seguridad se desarrollarán como

mecanismo de protección para empleados, pacientes y visitantes, de manera que las actividades propias de dichas áreas puedan llevarse a cabo lo más normalmente posible dentro de las circunstancias particulares de cada una.

Sección 15: Vacuna para la Hepatitis B, Influenza, y demás implementos y artefactos de seguridad

El Municipio proveerá a los empleados de la unidad contratante la vacuna contra la Hepatitis B e Influenza, libre de costos. Dichas vacunas se proveerán a todo empleado cuyas funciones o actividades requieran que se le administre las mismas dadas las probabilidades de contagio de acuerdo a las normas de seguridad y protección prevalecientes y el criterio de los Representantes de El Municipio que están a cargo de esta actividad. También se proveerá cualquier otra vacuna, artefacto, implemento, equipo, dispositivo o medida de seguridad requerida bajo reglamentaciones de seguridad para el puesto, trabajo, función o actividad que esté desempeñando el empleado en El Municipio.

Sección 16: Pruebas especiales por contagios en áreas de trabajo

Cualquier prueba especial que tenga que hacerse a un empleado de la unidad contratante como resultado de contagio en su área de trabajo se hará libre de costo para el empleado a través de los servicios de salud del Municipio a menos que dicha prueba esté cubierta por plan médico, Fondo del Seguro del Estado o cualquier otro

seguro.

Sección 17: Medidas de protección contra radiación

El Municipio proveerá los dosímetros y cuellera contra la radiación a los empleados expuestos a contacto directo con radiación, así como cualquier otro artefacto o implemento requerido por las normas de seguridad para tales propósitos, tanto en el área de Radiología como en Sala de Operaciones y mientras brindan servicios de portátiles.

Sección 18: Medidas de Seguridad y/o protección en Suministros Estériles

El Municipio proveerá el equipo necesario de seguridad y/o protección a los empleados de Suministros Estériles, especialmente el equipo necesario para los autoclaves de gas, mascarillas, guantes, ropa especial y cualquier otro.

Sección 19: Las instalaciones de salud del Municipio cumplirán con los requisitos de las agencias reguladoras pertinentes para el cuidado de pacientes cuya condición médica requiera aislamiento.

Sección 20: El Municipio cumplirá con los requisitos necesarios para el tratamiento de pacientes en Sala de Emergencia.

ARTICULO 24

LICENCIA Y BECAS PARA ESTUDIO

Sección 1 El Municipio podrá conceder becas y licencias con y sin sueldo para estudios para satisfacer necesidades en áreas especiales en que exista escasez de recursos humanos o que estén dirigidas a la capacitación de personal para satisfacer necesidades del Municipio. La Autoridad Nominadora adoptará normas para la concesión de becas, licencias con sueldo y para establecer la obligación del beneficiario de prestar servicios al Municipio luego de terminar los estudios para los cuales se le concedió la beca o licencia con sueldo.

Sección 2 Adiestramientos de Corta Duración

1. Responsabilidad del Municipio

El Municipio planificará y efectuará las actividades de adiestramiento y desarrollo que respondan a sus necesidades específicas.

2. Duración y Propósito

Los adiestramientos de corta duración se concederán a los empleados por un término no mayor de seis (6) meses con el propósito de recibir adiestramiento práctico, técnico, o para realizar estudios académicos que les preparen para el mejor desempeño de las funciones correspondientes a sus puestos.

Las convenciones y asambleas no se consideran adiestramientos de corta duración.

3. Cubierta de los Adiestramientos de Corta Duración

Cuando a un empleado se le autorice un adiestramiento de corta duración se le concederá licencia con sueldo. Además, se le podrá autorizar el pago de dietas, gastos de viaje y cuando fuere necesario, cualquier otro gasto cubierto por las leyes aplicables al desembolso de fondos públicos.

4. Viajes al Exterior

La Autoridad Nominadora tendrá facultad para autorizar a los empleados a realizar viajes al exterior con el fin de participar en actividades de adiestramiento con sujeción a la reglamentación que rige los viajes de empleados públicos al exterior. Dentro del término de quince (15) días contados desde su regreso del centro de adiestramiento, el empleado someterá a la Oficina de Finanzas un informe completo sobre los gastos en que incurrió y, además, someterá a la Oficina de Administración de Recursos Humanos un informe narrativo sobre la actividad de adiestramiento a la cual asistió, incluyendo una evaluación del contenido del mismo y su aplicación al ámbito municipal. Someterá, además, copia del certificado o documento oficial acreditativo de su participación.

Sección 3 - Pago de Matrícula

Se podrá autorizar el pago de matrícula a los empleados, conforme a las normas que se establecen a continuación y sujeto a la disponibilidad de

los fondos asignados en el presupuesto de la dependencia o programa correspondiente:

1. Disposiciones Generales

- a) El pago de matrícula se utilizará como un recurso para el mejoramiento de conocimientos y destrezas requeridas a los empleados para que estos alcancen el mejor desempeño de sus funciones, así como para su crecimiento en el servicio público municipal.
- b) El pago de matrícula se aplicará principalmente a estudios académicos de nivel universitario que se lleven a cabo en Puerto Rico en instituciones oficialmente acreditadas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- c) Se podrá autorizar hasta un máximo de seis (6) créditos a un empleado durante un semestre escolar o sesión de verano. En casos excepcionales, podrá autorizarse un número mayor de créditos. Se dejará constancia, en cada caso, de las razones de mérito que justifiquen la acción que se tome.
- d) Los créditos autorizados se pagarán al nivel del costo correspondiente si los estudios cursados son en la Universidad de Puerto Rico, y a mitad del costo de los créditos cursados en universidades privadas.

2. Establecimiento de Prioridades

Al establecer las prioridades que regirán esta actividad se tomará en consideración, entre otros, uno o más de los siguientes criterios:

- a) La necesidad de preparar personal en determinadas materias para prestar un mejor servicio, mejorar la eficiencia del personal o adiestrar el mismo en nuevas destrezas.
- b) Que sean cursos o asignaturas estrechamente relacionadas con los deberes y responsabilidades del puesto que ocupa el empleado.
- c) Que sean cursos o asignaturas conducentes al grado de bachiller en campos relacionados con el Servicio Público.
- d) Que sean cursos o asignaturas postgraduados en campos relacionados con el Servicio Público.
- e) Que sean cursos preparatorios para permitir al personal asumir nuevos deberes y responsabilidades.

3. Denegación de Solicitudes

No se autorizará pago de matrícula a los empleados:

- a) Cuyo índice académico general en cursos anteriores autorizados bajo el programa de pago de matrícula, sea inferior a 2.5 en estudios a nivel de bachillerato ó 3.0 en estudios postgraduados.
- b) Que soliciten cursos sin crédito, excepto en casos de cursos organizados por el Municipio de San Juan, la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OCALARH) o por organizaciones profesionales.
- c) Que se hayan dado de baja en cursos autorizados para sesiones anteriores, después de la fecha fijada por el centro de estudios para la devolución de los cargos de matrícula, a menos que

reembolsen el total invertido en la misma antes de radicar la nueva solicitud. Se exceptúan de esta disposición a empleados que hayan sido llamados a servicio militar; que se les haya requerido viajar fuera de Puerto Rico en asuntos oficiales; o que por razones de enfermedad propia se hayan visto obligados a ausentarse de su trabajo y de sus estudios.

Sección 4 - Gastos que se Autorizarán

La autorización de pago de matrícula sólo incluye los gastos por concepto de horas créditos de estudios. Las cuotas y los gastos incidentales correrán por cuenta de los empleados.

Sección 5 - Reembolso de Pago de Matrícula

Los empleados acogidos a los beneficios del pago de matrícula que discontinúen sus estudios, vendrán obligados a reembolsar al Municipio la cantidad total invertida en los cursos en que se haya dado de baja. La Autoridad Nominadora podrá eximir del reembolso al empleado, cuando compruebe que ha habido causa que lo justifique.

Sección 6 - Informe de Progreso Académico

Será responsabilidad de cada empleado de carrera a quien se le conceda pago de matrícula someter a la Oficina de Administración de Recursos Humanos la evidencia de su aprovechamiento académico al finalizar cada sesión académica. El Director podrá, cuando así lo considere necesario, solicitar de los centros de estudios una relación de

las calificaciones obtenidas por los empleados del Municipio en cursos cuya matrícula haya sido sufragada mediante este programa.

ARTÍCULO 25

LICENCIAS

A) Licencias

Sección 1: Los miembros de la Unidad Apropiaada 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.

B) Licencia Militar

Sección 1 - Se le concederá licencia militar, sin paga, a cualquier empleado unionado que ingrese a prestar servicio militar activo, en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Selectivo Federal, por un periodo de cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) años, cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la Rama de las Fuerzas Armadas a la que ingrese el empleado. Si el empleado unionado extiende voluntariamente el servicio militar luego de finalizar los períodos de servicios señalados se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia, y su puesto se declarará vacante. El empleado unionado no acumulará

licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras disfruta de esta licencia militar.

Al solicitar una licencia militar el empleado unionado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por el Director. Generalmente, esta evidencia deberá someterse con suficiente antelación a fin de evitar contratiempos en la programación del trabajo de la unidad en que labora el empleado.

Sección 2 - Cuando un empleado sea llamado a prestar servicios temporeros a la Guardia Nacional de Puerto Rico, conforme a las disposiciones pertinentes de la Ley Número 62 del 23 de junio de 1969, (Código Militar de Puerto Rico) o a la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho a la licencia militar con sueldo hasta un máximo de treinta (30) días laborables en un año natural. El total o parte de este periodo podrá utilizarse para prestar servicios militares como parte del entrenamiento anual, o para asistir a escuelas militares, o para prestar servicios intermitentes, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá licencia sin paga. No obstante, a solicitud del empleado, se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste tenga acumulada.

C) Licencia para Empleados Colegiados

Sección 1: Todo empleado que ocupe un puesto directivo en el colegio u organización profesional al que esté adscrito por Ley, tendrá derecho hasta un máximo de un (1) día laborable al año, previa coordinación con el servicio, para atender actividades directamente relacionadas con su organización, que se celebren durante horas y días en que el empleado esté programado para trabajar.

D) 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.

E) 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 Apropriada 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 Apropriada 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 Apropriada 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.

F) 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 Apropriada 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 Apropia 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.

G) Licencia para donar sangre

Sección 1 - El Municipio concederá tiempo con paga por un periodo de hasta un máximo de cuatro (4) horas por año natural para que el empleado(a) que así lo solicite pueda acudir a donar sangre. Esto en coordinación con el supervisor.

Sección 2 - El empleado (a) que utilice esta licencia deberá presentar al Municipio evidencia acreditativa de que hizo uso del tiempo concedido para los propósitos establecidos en la misma, y el Municipio podrá corroborar dicha evidencia por cualesquiera medios. A tal efecto, el Municipio implantará los procedimientos correspondientes.

H) 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

suelo 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.

I) Licencias para la renovación de licencia de conducir

Sección 1: Todo empleado miembro de la Unidad Apropiaada 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.

J) Licencia para la Representación del País

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.

K) Licencia con sueldo para atletas, técnicos 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.

L) Licencia Aprovechamiento Académico

Sección 1: Esta licencia se concederá a los miembros de la Unidad Apropiada 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 comparecencia 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 restricto de este beneficio, de tal manera que no se afecten los servicios. Los supervisores inmediatos de los empleados tendrán la responsabilidad de asegurarse del cumplimiento estricto de las normas que rigen esta licencia y de que la misma sea utilizada para los fines y propósitos para los cuales fue concedida.

M) Licencia con paga para Vacunar a los Hijos(as)

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.

N) 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 Apropriada, en el caso de la muerte de su cónyuge, hijos o hijas, el padre o la madre, ya sean biológicos o adoptivos, los hermanos y hermanas, abuelos, nietos y suegros.

Sección 2: La duración de esta licencia será de 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 Apropriada 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 Apropriada 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.

ARTICULO 26
LICENCIA POR DESASTRES

En casos de desastres debidamente declarados por las autoridades competentes; tales como terremotos, huracanes, fuegos e inundaciones, donde el empleado se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o haber sufrido daño severo el mismo; y/o el empleado no haya podido llegar hasta el trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar; el tiempo que el empleado invierta remediando su emergencia será libre con paga hasta un máximo de cuatro (4) días laborables. El empleado deberá presentar evidencia documental de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencia y Administración de Desastres, Policía, Bomberos y/o FEMA según aplique para que dicha licencia le sea acreditada.

ARTÍCULO 27

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 movable (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 28

CLASIFICACIONES Y RECLASIFICACIONES

- Sección 1:** El Municipio Autónomo de San Juan podrá crear nuevas clases y reclasificar puestos de la Unidad Apropriada 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 Apropriada 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.
- e. 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 deberán exponer y fundamentar los motivos que justifiquen la solicitud.

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 2) 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 reclasificaciones 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 29

DIETAS, MILLAJE Y HOSPEDAJE

- Sección 1:** Todo miembro de la Unidad Apropriada que, como parte de sus funciones oficiales: (1) Tenga que participar en actividades oficiales fuera de su centro de trabajo en el 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 anteriores, 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.

ARTICULO 30
TABLON DE AVISOS

Sección 1 - **Utilización de tablonos de avisos**

En todas las áreas de trabajo donde sea factible, y previa autorización del Director (a) de Recursos Humanos, la Unión podrá utilizar el Tablón de Avisos para fijar sus convocatorias o cualquier otro aviso, publicación o información apropiada con el objetivo de mantener adecuadamente informados a los miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 2 - **Tablonos de Avisos para uso exclusivo de la Unión**

El Municipio proveerá un tablón para cada área de trabajo de forma permanente para uso exclusivo de la Unión en toda área donde las partes entiendan prudente y razonablemente que debe colocarse al menos un tablón de aviso por centro de trabajo para hacer cumplir los propósitos y objetivos de este Artículo.

Sección 3 - **Criterios para ubicación**

Para la ubicación de los Tablonos de Avisos se tomarán en cuenta criterios razonables de estética, seguridad y accesibilidad a los empleados. La solicitud de la Unión para ubicar tablonos de aviso no se negará irrazonablemente y en todo momento se garantizará el derecho de la Unión de mantener informada adecuadamente a los miembros de la Unidad Contratante mediante el mecanismo provisto en este Artículo.

ARTICULO 31
TAREA PROTEGIDA

Los empleados cubiertos por este Convenio, no podrán ejecutar funciones de supervisión o algún otro trabajo que represente conflicto de interés, excepto en situaciones extraordinarias. De igual forma el personal administrativo, gerencial y supervisores no ejecutará labores propias de la Unidad Apropriada, salvo en casos de emergencia probada o situaciones extraordinarias.

ARTICULO 32

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 de esta naturaleza 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 Apropriada y no a través de entidades o personal subcontratados. El Municipio le proveerá a la Unión copia de todo contrato vigente con personas naturales o jurídicas que realizan funciones que han sido o pueden ser realizadas por empleados de la Unidad Apropriada, para que la Unión pueda evaluar y presentar propuestas para los miembros de la Unidad Apropriada puedan ofrecer dichos servicios si resultan más costoso efectivos que los que provee cualquier personal subcontratado por el Municipio que no sea empleado regular.

Sección 2- Criterios para subcontratar

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

- a. Labores que a la fecha de vigencia del Convenio Colectivo, el Municipio tiene contratados fuera de la Unidad Apropriada. En tales casos, a Unión podrá presentar una propuesta para que los miembros de la Unidad Apropriada sean los que lleven a cabo dichas tareas, siempre y cuando se demuestre que tal proceder es económico y eficiente.
- b. Cuando surja la necesidad de reclutar personal diestro que no esté disponible en la Unidad;
- c. Cuando surja la necesidad de realizar proyectos 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.

ARTICULO 33
ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES

El Municipio conviene en no celebrar acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.

ARTÍCULO 34
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. Para el año 2014 la aportación del gobierno estatal fue de quinientos (\$500.00) dólares.

Sección 2: El pago del mismo se hará conforme al itinerario establecido por el Departamento de Hacienda. Éste no estará sujeto a las deducciones que se hacen por concepto de retiro y ahorro.

Sección 3: El Bono de Navidad se pagará a todo empleado que haya cumplido los requisitos mínimos establecidos en las leyes, reglamentos y normas aplicables.

Sección 4: Cuando el empleado renuncie a su puesto o sea separado del servicio, tendrá derecho a que se le pague el Bono en forma proporcional a los salarios devengados durante el año correspondiente al pago de su Bono siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos establecidos en las leyes, normas y reglamentos.

Sección 5: Las partes reconocen que la facultad constitucional de la aprobación del presupuesto general del 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 5: 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.

ARTICULO 35
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 Apropiada 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 2011-2
- 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.

ARTICULO 36
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 querrella. El supervisor y/o el Director presentará su posición por escrito relacionado a la querrella presentada, no más tarde de siete (7) días laborables posteriores a la discusión de la querrella y no más de diez (10) días posteriores de haber sido radicada la querrella por la parte querellante. Las quejas y agravios no serán discutidos en presencia de los pacientes en las áreas de trabajo.

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 Tercer 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 Apropiada 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 37

ADIESTRAMIENTOS DE MEJORAMIENTO DE PERSONAL Y DEL SERVICIO

- Sección 1:** El Municipio Autónomo de San Juan facilitará adiestramientos, talleres u otros medios que ayuden al mejoramiento profesional o para mejoramiento 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, formando en consideración las recomendaciones de los trabajadores.
- Sección 3:** La Alcaldesa o el funcionario designado por ésta, evaluará las recomendaciones del estudio de necesidades que la Unión someterá.
- Sección 4:** Los talleres y adiestramientos podrán ser ofrecidos tanto en horas laborables como en horas no laborables, afectando lo menos posible los servicios del centro de trabajo. Los talleres ofrecidos en horas laborables no afectarán ninguna licencia del empleado. Los talleres y adiestramientos que se realicen en horas no laborables serán notificados con diez (10) días de anticipación para que el empleado haga las gestiones pertinentes para participar del mismo.

ARTICULO 38
BONO DE ASISTENCIA

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.

2) I. 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.

II. 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.

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.

4) Las siguientes licencias no afectan el otorgamiento del Bono de Asistencia: Licencia Anual programada (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.

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 39

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 Apropiaada. El CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN, aplicará a los miembros de la Unidad Apropiaada 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 Apropiaada 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 Apropiaada, le notificará su intención de así hacerlo a la Unión. A partir de dicha notificación, la Unión, en un término de treinta (30) 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.

ARTICULO 40

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 Apropiable. Cuando los beneficios en este Convenio sean superiores a aquellos dados en ordenanzas, prevalecerán los acuerdos 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 los que se establece los procedimientos y toda la normativa relacionada con reclutamiento, nombramientos, selección, clasificación, adiestramientos, traslados y descensos de los empleados de la Unidad Apropiable. 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, querellas o reclamaciones a través del procedimiento de quejas y agravios acordados 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 previo a la enmienda y la Unión podrá presentar sugerencias y recomendaciones.

Sección 4: Cuando El Municipio Autónomo de San Juan o la Legislatura Municipal, se proponga enmendar, modificar o alterar en alguna medida la Ordenanza Municipal Núm. 6 del 23 de agosto de 2013, según emendada, someterá a la Unión en un término no menor de sesenta (60) días laborables los cambios que se proponen antes de su aprobación para poder presentar sugerencias y recomendaciones.

ARTÍCULO 41

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 42

DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan reconocerá todos los derechos y beneficios otorgados 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.

ARTICULO 43

ACUERDOS LOCALES PREVIOS

Sección 1: Acuerdos locales son aquellos acuerdos logrados en los centros de trabajo por individuos o grupos pertenecientes a la Unidad Apropriada, durante periodos 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 menoscabo 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.

ARTÍCULO 44

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:

1. Asignaciones especiales de trabajo
2. Jornada de trabajo irregular
3. Inestabilidad del lugar de trabajo
4. Riesgo

ARTÍCULO 45

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 de 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 de San Juan cuando haya prestado servicios continuos ininterrumpidos y satisfactorios por un período de tres (3) años. Disponiéndose que 1,800 horas de servicios prestados en un año fiscal se considerarán 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 rehúse a aceptar un nombramiento en un puesto Regular de carrera, deberá notificarlo 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 46

ESTACIONAMIENTOS PARA EMPLEADOS

Sección 1: Las partes acuerdan crear un Comité de Tránsito y Estacionamiento para la situación sobre los estacionamientos de los empleados y someter recomendaciones al Municipio, que sobre este tema puedan ser traídos ante su consideración. Dicho Comité tratará de buscar soluciones a dichos problemas y hacer las recomendaciones pertinentes. El Comité estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes del Municipio. Dentro de los noventa (90) días siguientes a la firma y ratificación del Convenio, este Comité hará las recomendaciones al Municipio para atender los problemas de estacionamiento y soluciones a los mismos.

ARTÍCULO 47

INCENTIVOS POR TURNOS Y ÁREAS ESPECIALIZADAS

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan garantizará a todo empleado que ocupe un puesto incluido en la Unidad Apropriada y que preste servicio directo a pacientes en alguna de las facilidades o instalaciones del Municipio, el Hospital Municipal de San Juan y los Centros Mas Salud (CDT) unos incentivos, por especialidad, condiciones extraordinarias y turnos, según correspondan y conforme a lo establecido mediante la Ordenanza Núm. 44 Serie 1979-80, según enmendada.
- Sección 2: Durante el primer año luego de la firma del Convenio Colectivo, las partes se reunirán para revisar y evaluar las escalas de incentivos que en la actualidad reciben los empleados (as) que prestan servicio a pacientes para que conforme a la disponibilidad de fondos se ponga en vigor unas nuevas escalas que se ajuste a la naturaleza de servicio que se ofrece en Salud de la Capital.

ARTÍCULO 48

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 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 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 o Representante 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: El horario regular para el personal de oficina de las facilidades de Salud es de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. y/o cualquier otra variable de turno fijo acordado entre las partes. El horario regular de los turnos rotativos es de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. y/o cualquier otra variable acordado entre las partes. Cualquier horario especial deberá solicitarse y ser aprobado por el (la) Director(a) de Recursos Humanos y la Unión previo a su implantación.

Sección 4: 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; 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 requerírsele 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 5: En aquellos casos en que el Municipio Autónomo de San Juan requiera que un empleado de la Unidad Apropriada 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 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 49

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 Apropriada que así lo soliciten dentro del término establecido en el Art. 48 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 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 50

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 matrícula a hijos de empleados (as) que sean menores de 25 años de edad, en el Colegio Universitario de San Juan.

ARTÍCULO 51

PAGO POR LABOR INTERINA

Sección 1: Los miembros de la Unidad Apropiaada 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:

- a) Haber sido designado oficialmente a ejercer las funciones interinas por la Alcaldesa o persona que ésta designe y cumplir los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente.
- b) Haber desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más.

El empleado interino podrá ser relevado del interinato en cualquier momento que así lo determine la Alcaldesa o la persona que ésta 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. Esta 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 Apropriada 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 determinan 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 situación 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 efectuar la labor interina, se le discontinuará el pago de la cantidad asignada por dicha labor.

Sección 6: 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 periodo 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 7: 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 8: 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 aquellos cuyos incumbentes se encuentran en disfrute de alguna licencia.

Sección 9: Un empleado que ocupe un puesto incluido en la Unidad Apropriada podrá ser asignado a realizar funciones de labor interina en un puesto que no esté incluido en la Unidad Apropriada siempre y cuando cumpla con los requisitos dispuestos en la Secc. 1 (a) de este artículo.

ARTÍCULO 52

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 53

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 Apropiaada 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 Apropiaada, 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 Apropriada. La retención de cheques o embargo de salario se podrá realizar en aquellos casos en que el empleado carezca de balances de licencia para cubrir la quincena o cuando incurra en ausencias no autorizadas. En estos casos se descontará la cantidad correspondiente a las ausencias no autorizadas. Se considerarán ausencias sin autorización aquellas que no sean notificadas ni debidamente justificadas con evidencia, según los requisitos establecidos, ante el supervisor inmediato.

Sección 8: Con excepción de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo con autorización para recoger cheques, no será tarea ni responsabilidad de los miembros de la Unidad Apropriada 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 54

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 laborables de antelación a la fecha de cierre.
- Sección 5:** La antigüedad del solicitante, según es definida en el Artículo 8 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 Apropriadada 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 período 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 de solicitar una clarificación de unidad ante el Comisionado de Asuntos Sindicales, cuando así lo entienda necesario.

Sección 10: Cuando un miembro de la Unidad Apropriada que haya radicado la solicitud dentro del término de la Convocatoria, que haya sido incluido en la certificación de elegibles y haya participado en la entrevista no sea seleccionado para el puesto se le deberá notificar por escrito la 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 Apropriada que, por disposición de ley o de alguna otra disposición legal, tengan derecho a consideraciones especiales en el proceso de reclutamiento y en la otorgación de puntuación en la certificación de elegibles, como es el caso de los veteranos, serán acreedores a las mismas luego de presentar evidencia satisfactoria al efecto.

Sección 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 entrevistada será un empleado miembro de la Unidad Apropriada, 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: El Municipio Autónomo de San Juan decide no cubrir un puesto vacante, no obligará a ningún miembro de la Unidad Apropriada a realizar de manera adicional tareas no contempladas en su Hoja de Deberes, de tenerla, o Especificaciones de Clase.

Sección 14: Cuando un miembro de la Unidad Apropriada, que hubiese sometido solicitud a una Convocatoria dentro del término le sea rechazada la misma, se le deberá notificar por escrito las razones de tal decisión.

Sección 15: La Unión o cualquier trabajador de la Unidad Apropriada que haya cometido en una Convocatoria para un puesto vacante o en ascenso, que pertenezca a la Unidad Apropriada, podrá 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 55

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 decrete 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 decrete 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 56

RECONOCIMIENTOS 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 (4) años de 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 de 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 automáticamente en el momento que corresponda el aumento. Cuando haya duda en cuanto al tiempo que haya estado en servicio un empleado para propósitos 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 Apropriada el beneficio de aumentos de sueldo por años de servicios satisfactorios dispuestos 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 Apropriada 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 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 57

REPRESENTACIÓN EXCLUSIVA

- Sección 1:** Conforme a lo dispuesto en el Artículo 2 de este Convenio Colectivo sobre Reconocimiento de la Unión, el Municipio reconoce a la Unión General de Trabajadores, Local1199(SEIU) como Representante Exclusivo de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada.
- Sección 2:** El Municipio le informará a la UGT/Local1199 (SEIU) dentro del término de treinta (30) días calendarios inmediatamente siguientes a la fecha de efectividad de su nombramiento el nombre del empleado, su dirección, el salario que devenga, la fecha de empleo, el tipo de nombramiento, la duración del mismo, el lugar del trabajo, su clasificación y puesto que ocupa y si ha trabajado anteriormente para el Municipio.
- Sección 3:** Aquellos empleados que cuyos puestos estén comprendidos dentro de la Unidad Apropriada que sea reclutados por el Municipio Autónomo de San Juan en posterioridad a la Certificación de la Unión General de Trabajadores como Representante Exclusivo, tendrán treinta (30) días calendario, a partir de la fecha de su reclutamiento, para determinar si no desean ser miembros de la Unión. De ese el caso, el empleado de nuevo reclutamiento tendrá que comunicarlo por escrito al (la) Director(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales su deseo de no ser representado por la Unión, con copia simultánea a la Unión. Del empleado no proceder de esta forma, éste será considerado automáticamente como miembro de la Unión.

Sección 5: Todo nuevo empleado deberá pagar la cuota de membresía o el cargo por servicio, según sea el caso, y observar las disposiciones del convenio colectivo.

Sección 6: Los Empleados de la Unidad Apropiaada que escojan no afiliarse a la Unión pagarán a ésta el cargo por servicio de cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular. Ellos también tendrán que observar las disposiciones del convenio colectivo de trabajo en cuanto a los procedimientos para discutir quejas, agravios y arbitraje, y también estarán sujetos, en igual medida, a las disposiciones del convenio colectivo en cuanto a salarios, beneficios marginales y condiciones de empleo. Se autoriza la deducción automática de cuotas o cargos por servicio, según sea el caso, de todos los Empleados de la Unidad Apropiaada para ser remitidos a la Unión.

ARTÍCULO 58
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 Apropiaada, 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 necesario 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 59

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 tres (3) pantalones y cinco (5)-camisas al año. En adición un par de 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.

Sección 3: Se concederá una compensación económica no menor de doscientos (200) dólares anuales como obvención para uniformes. El monto de la obvención se determinará tomando en consideración el costo de adquisición de los uniformes. El Municipio hará todo lo posible por entregar el incentivo de doscientos (200) dólares en o antes del 31 de julio de cada año para la compra de uniformes y zapatos.

Sección 4: Todos los (as) empleados (as) que a la firma de este Convenio Colectivo se le esté pagando este incentivo se le continuará ofreciendo el mismo.

ARTICULO 60

EQUIPO DE TRABAJO

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 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.

ARTICULO 61

BENEFICIOS ESPECIALES EN LA OFICINA MUNICIPAL DE MANEJO DE EMERGENCIAS

Sección 1 – El Municipio reconoce como parte del presente Convenio Colectivo aquellos beneficios y condiciones de trabajo que sean particulares para la Oficina de Municipal de Manejo de Emergencias y que al momento de la firma del Convenio son recibidos por los empleados de la Unidad Apropriada, y que no constituyan duplicidad con cualquier otro artículo del presente Convenio.

Sección 2 – De presentarse alguna diferencia entre algún beneficio acordado en el presente Convenio Colectivo con los que en la actualidad reciben del mismo tipo, el Municipio hará el ajuste al beneficio superior y/o cantidad mayor.

ARTÍCULO 62

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 o corporación pública 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 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 UGT/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 cualquiera de las circunstancias descritas en las tres Secciones que anteceden con no menos de dos (2) meses de anticipación.

Sección 5: En el caso de llevarse a cabo cualquier circunstancia que conlleve la cesión o traspaso de las actividades de esta Unidad Apropriada, en su totalidad o en parte, a otra dependencia, corporación, agencia pública o privada, consorcio, región o cualquier otra instrumentalidad creada por Asamblea Municipal que agrupe trabajadores que previamente eran empleados del Municipio de San Juan 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 63

DERECHOS RESERVADOS

Sección 1: La Unión reconoce que el ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico de Puerto Rico, el Municipio Autónomo de San Juan retienen y retendrán 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 la disposiciones de la Ley de Municipios Autónomos y la Ordenanza Municipal Núm. 6 de 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 Apropriadas actuarán en tal capacidad.

ARTÍCULO 64

DECLARACIÓN DE NO-DISCRIMEN

Sección 1: Ambos, el Municipio Autónomo de San Juan y la Unión, declaran no discriminar en contra 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 estado o madre, edad, origen nacional o afiliación política. Tampoco discriminarán contra ningún empleado comprendido en la Unidad Apropriada por su incapacidad física o por otros factores.

Sección 2: El Municipio se compromete a no discriminar contra cualquier empleado que siendo parte de la Unidad Apropriada, decida someter una querrela en el Procedimiento de Quejas y Agravios o poner en práctica cualquiera de los derechos que le concede una ley u Ordenanza Municipal.

ARTÍCULO 65

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 u adquirir nuevos equipos, de modo que se garantice una operación más eficiente con el grado de excelencia que los residentes 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 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 Art. 37 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 en que se produzca cesantías de empleados con estatus regular en el servicio de carrera o transitorios o irregulares con tres años o más 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 Apropriada 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 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.

Sección 11: En caso de que el proceso de cambio tecnológico y/o mecanización vaya a provocar cesantías de empleados cuyos puestos están comprendidos dentro de la Unidad Apropriada, el Municipio notificará a la Unión y al empleado que vaya a ser afectado por lo menos con sesenta (60) días previos a la cesantía para que éste pueda ejercer su derecho conforme al Plan de Cesantías negociado por las partes, según lo dispuesto en el Art. 14 “Plan de Cesantías” de este Convenio Colectivo.

ARTICULO 66

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. La Oficina de Recursos Humanos del Municipio Autónomo de San Juan diseñará un programa continuo de orientación sobre asuntos de violencia domestica que será ofrecidos a todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo.
- 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.

ARTICULO 67

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 las facilidades 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.

ARTICULO 68

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

Sección 1: En los casos en que un miembro de la Unidad Apropriada sea agredido física y/o verbalmente en su área de trabajo, 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.

1. En los casos en que la salud y/o la seguridad física y/o emocional del miembro de la Unidad Apropriada se vean seriamente afectadas, éste podrá ser reubicado en otro lugar de trabajo, a solicitud de su parte, debidamente fundamentada.

ARTICULO 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 laborables, 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 les descuenta de su salario el tiempo razonable utilizando para efectos, siempre y cuando hayan sido previamente autorizados por su supervisor.

ARTICULO 70

PLAN MEDICO

Sección 1. – Aportación

Conforme a lo 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 paga al Plan para cada empleado(a) de la Unidad Apropriada, 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 71

SALARIOS

Sección 1: La Unión General 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 según se desglosa a continuación:

1ro. de julio de 2015 - \$75.00 dólares mensuales a todos los empleados de la Unidad Apropiaada.

1ro. de julio de 2016 - \$75.00 dólares mensuales a todos los empleados de la Unidad apropiada.

1ro. de julio de 2017- \$75.00 dólares mensuales a todos los empleados de la Unidad apropiada.

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 sujeto 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 dichos aumentos, mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones de fondos 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 por Años de Servicio, serán pagados conforme se dispone en el artículo correspondiente de este convenio colectivo, a partir de 1ro. de julio de 2015.

Sección 7: La distribución de fondos de la Ley 56, les será pagada a los empleados incluidos en la unidad apropiada, como regla general, durante los meses de febrero y octubre de cada año. En la eventualidad de que el Municipio por justa causa, no pueda realizar el pago en los meses indicados, así se lo comunicará a la Unión y ambas partes negociarán fechas alternas para dicho desembolso.

ARTICULO 72

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 d la Unidad Apropiada en la próxima nomina viable a partir de la firma del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 73
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 Apropiaada 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 ____ 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 43 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 74

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. En estos casos las partes contratantes tratarán de acordar una disposición sustantiva para atender aquella sección o artículo que fuera declarada ilegal o inconstitucional y así subsanar la deficiencia señalada por el foro adjudicativo respecto a la misma.
- 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.

ARTICULO 75

VIGENCIA

Sección 1 – Término de la vigencia

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia por el término de **tres (3)** años a partir del 5 de mayo de 2015 hasta el 4 de mayo de 2017 ambas fechas incluidas.

Sección 2 – Término para notificar intención de modificar el Convenio

Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar por escrito, entregada personalmente o por correo certificado, su intención de enmendar el presente Convenio. Cualquier enmienda al presente convenio deberá realizarse con por lo menos sesenta (60) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. Cualquier enmienda o modificación a las disposiciones de este Convenio deberá realizarse por escrito y debidamente firmada por los representantes autorizados del Municipio y la Unión.

Y para formalizar este acuerdo, las partes lo suscriben y reconocen en San Juan, Puerto Rico, hoy día 5 de mayo de 2015.

**Unión General de Trabajadores,
1199 SEIU**

**Municipio Autónomo de San Juan
Ciudad-Patria**