

Convenio Colectivo

ENTRE



**La Administración de Servicios de Salud
Mental
y Contra la Adicción**

Y

**Unión General de Trabajadores de Puerto
Rico, afiliada a la SEIU
LOCAL 1199, SEIU**



VIGENCIA

**1 de julio del 2012
Hasta el 30 de junio de 2015**



INDICE

NÚM. ART	DESCRIPCIÓN	NÚM. PÁG
1	Comparecencia	1
2	Reconocimiento de la Unión	2
3	Declaración de Propósitos	3
4	Unidad Apropriada	4
5	Taller Unionado y Descuento de Cuotas	10
6	Acuerdos Extracontractuales	13
7	Subcontratación	14
8	Delegados y Representantes de la Unión	16
9	Procedimiento para Querellas	20
10	Tablones de Edictos	31
11	Expediente de Personal	32
12	Período Probatorio	34
13	Nombramientos	36
13A	Pago por Labor Interina	39
14	Antigüedad	41
15	Ascensos	43
16	Acomodo Razonable	46
17	Jornada Regular de Trabajo	48
18	Tiempo Extra	51
19	Salud y Seguridad	54
20	Equipo y Materiales	57
21	Uniformes	59
22	Licencia para Funciones Administrativas del Convenio	62
23	Licencia para Vacaciones	64
24	Licencia por Enfermedad	65
25	Licencia por Enfermedad Prolongada	69
26	Licencia Médico Familiar	71
27	Licencia por Maternidad	73
28	Licencia por Paternidad	77
29	Licencia por Luto	79
30	Licencia por Accidentes del Trabajo	80
31	Licencia Sin Sueldo	82
32	Licencia Deportiva Especial	84

33	Licencia para Estudios o Adiestramientos	86
34	Licencias Especiales con Paga	87
35	Pago de Congelación Compulsoria	89
36	Educación Continuada	90
37	Licencia Escolar	92
38	Licencia por Desastres Naturales	94
39	Licencia Militar	96
40	Licencia para Fines Judiciales	98
41	Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo	100
42	Otras Licencias	101
43	Diferenciales	102
44	Obvenciones de Alimentos	103
45	Dieta y Millaje	106
46	Bonificación por Concepto de Recobro	110
47	Seguro Choferil	111
48	Estabilidad del Convenio Colectivo	112
49	Bono de Navidad	113
50	Días Feriados	115
51	Plan Médico	118
52	Salario	121
53	Plan de Clasificación	124
54	Derechos Adquiridos	125
55	Salvedad	126
56	Acuerdo Total	127
57	Disposiciones Generales	128
58	Derechos Gerenciales	129
59	Bono Firma de Convenio	131
60	Bonificación Especial	132
61	Beneficio por Años de Servicio al Personal de Servicio Directo	133
62	Vigencia	134

ASSMCA
ARTÍCULO 1
COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: **ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD MENTAL Y CONTRA LA ADICCIÓN**, agencia gubernamental del Estado Libre Asociado, representada por su Administrador(a) en adelante denominada **“ASSMCA”**.

DE LA OTRA PARTE: LA **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES/1199**, organización sindical representada por el presidente de la Unión o persona en quien este delegue, en adelante denominada **“La Unión”**.

ASSMCA
ARTÍCULO 2
RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1:

ASSMCA reconoce a la Unión como representante exclusivo de todos los trabajadores incluidos en la Unidad Apropriada para negociar colectivamente respecto a salarios, jornada de trabajo, quejas y agravios, beneficios marginales y otras condiciones permitidas por ley que afecten el empleo de los trabajadores cubierto por este Convenio Colectivo, según la Certificación emitida el 9 de noviembre de 2000 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público de Puerto Rico, en el Caso Núm. 018 en las clasificaciones especificadas en el Artículo 4.

Sección 2:

De aprobarse cualquier legislación que enmiende la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público o cualquier otra legislación que afecte el reconocimiento a que hace referencia el párrafo anterior, ASSMCA se obliga al fiel cumplimiento de la legislación aprobada. Si la legislación aprobada tuviera un efecto sobre el Convenio, las partes se reunirán para evaluar el mismo y atemperarlo a dicha legislación.

Sección 3:

ASSMCA no fomentará, ni en forma alguna ayudará a promover otra Organización Sindical, no alentará la formación de grupo alguno que interfiera con el desarrollo y aplicación del presente Convenio Colectivo entre la *UGT 1199 /SEIU* y ASSMCA. ASSMCA podrá llevar a cabo actividades permitidas por ley.

ASSMCA
ARTÍCULO 3
DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS

El propósito de este Convenio Colectivo es promover la paz laboral, las mejores relaciones obrero patronales, la economía, la productividad, promover el buen entendimiento y eficiencia de las operaciones de ASSMCA en beneficio de los servicios ofrecidos al pueblo. Las partes declaramos que la negociación colectiva es un medio eficaz para mantener armonía en mutuo beneficio.

Mediante este Convenio Colectivo, ASSMCA y la Unión se reafirman y se obligan a honrar dichos compromisos y propósitos.

ASSMCA
ARTÍCULO 4
UNIDAD APROPIADA

Sección 1:

Están incluidas en la Unidad Apropriada las siguientes clasificaciones:

1. Agente de Seguridad
2. Analista de Contabilidad
3. Analista de Evaluación
4. Analista de Planificación
5. Analista de Planificación en Adiestramiento
6. Analista de Presupuesto
7. Analista de Recursos Humanos
8. Analista de Recursos Humanos en Adiestramiento
9. Analista de Sistemas de Procedimientos
10. Artista Gráfico(a)
11. Asistente Administrativo
12. Asistente en Asuntos Gerenciales
13. Asistente de Compras
14. Asistente de Comunicaciones y Relaciones Públicas
15. Asistente de Contabilidad
16. Asistente de Estadística
17. Asistente de Informática
18. Asistente de Planificación y Evaluación
19. Asistente de Presupuesto
20. Asistente de Recursos Humanos
21. Asistente de Servicios Administrativos
22. Asistente de Servicios de Alimentos

23. Asistente de Servicios Audiovisuales y Fotográficos
24. Asistente de Servicios Farmacéuticos
25. Asistente de Servicios Generales
26. Asistente Servicio de Laboratorio
27. Asistente Servicio de Lavandería
28. Asistente de Servicios de Manejo de Información de Salud
29. Asistente de Servicios de Mantenimiento
30. Asistente de Servicios de Oficina
31. Asistente de Servicios a Pacientes
32. Asistente de Servicios Sicosociales
33. Asistente de Servicios de Suministros
34. Asistente de Servicios de Terapia Ocupacional
35. Barbero(a)
36. Bibliotecario(a)
37. Cocinero(a)
38. Conductor(a) Mensajero(a)
39. Conductor(a) de Vehículos Pesados
40. Consejero(a) en Rehabilitación
41. Coordinador(a) de Programa Institucional
42. Coordinador(a) de Servicios Educativos de Rehabilitación
43. Coordinador(a) de Servicios de Enfermería
44. Coordinador(a) de Servicios de Psicología
45. Coordinador(a) de Servicios de Terapia Ocupacional
46. Coordinador(a) de Terapia Recreativa
47. Coordinador(a) de Servicios de Utilización y Manejo
48. Costurero(a)
49. Desarrollador(a) de Sistemas de Informática
50. Ebanista
51. Educador(a) en Salud
52. Enfermero(a) Asociado(a)
53. Enfermero(a) Especialista
54. Enfermero(a) Generalista
55. Enfermero(a) Práctico(a) Licenciado(a)

56. Especialista en Compras
57. Especialista en Desarrollo de Recursos Humanos
58. Especialistas en Planificación
59. Especialistas en Presupuesto
60. Especialista en Relaciones Públicas
61. Especialista en Sistemas y Procedimientos
62. Estadístico(a)
63. Farmacéutico(a)
64. Ingeniero(a)
65. Inspector(a) de Licenciamiento
66. Inspector(a) de Licenciamiento en Adiestramiento
67. Inspector(a) de Sustancias Controladas
68. Inspector(a) de Sustancias Controladas en Adiestramiento
69. Investigador(a) de Sustancias Controladas
70. Médico Generalista
71. Oficial de Administración y Control de Quimioterapia
72. Oficial de Calidad de Servicios
73. Oficial de Contratos
74. Oficial de Facturación y Cobros
75. Oficial de Manejos de Casos
76. Oficial de Prensa
77. Oficial de Propiedad
78. Oficial de Registro de Sustancias Controladas
79. Oficial de Servicios Alternos de Recuperación
80. Oficial de Servicios Preventivos Comunitarios
81. Operador(a) de Equipo de Impresión
82. Operador(a) de Equipos de Reproducción de Impresos
83. Operador(a) de Equipos de Registro de Información
84. Operador(a) de Unidad Central de Informática
85. Operador(a) Senior de Unidad Central de Informática
86. Perito Electricista
87. Plomero(a)
88. Químico(a)

89. Recepcionista
90. Receptor(a) de Compras
91. Representante de Servicios de Orientación y Coordinación
92. Psicólogo(a)
93. Psicólogo(a) Primario
94. Siquiatra
95. Soldador(a)
96. Técnico(a) de Electrocardiografía
97. Técnico(a) de Refrigeración
98. Técnico(a) de Reparaciones y Conservación de Edificios
99. Telefonista
100. Terapeuta Ocupacional
101. Terapeuta Ocupacional Avanzado(a)
102. Terapeuta Ocupacional en Adiestramiento
103. Terapeuta Recreativo(a)
104. Terapeuta Recreativo(a) en Adiestramiento
105. Trabajador(a) Social Generalista en Adiestramiento
106. Trabajador(a) Social Generalista
107. Trabajador(a) Social Primario en Adiestramiento
108. Trabajador(a) Social Primario

Sección 2:

Se excluyen de esta Unidad Apropriadada los empleados que dispone la Ley 45, según enmendada y todos los puestos de la Oficina de Relaciones Laborales y la Oficina de Asesoramiento Legal, que sean asignados a estas oficinas que surjan o se nombren. Se excluyen además, aquellos puestos de nueva creación o vacantes que tengan facultad para hacer recomendaciones sobre imposición de medidas disciplinarias, que asignen o dirijan el trabajo de otros empleados, independientemente de la clasificación o puesto que ocupe. Se excluyen, además, los puestos #0117 de Analista de Recursos Humanos y #1644 de Asistente Administrativo, porque cumplen con el criterio de empleado confidencial, también se excluyen las personas

que trabajan directamente con la Administradora Auxiliar de Servicios Gerenciales: puestos #N4648, #0195, #N1538, se excluyen los puestos asignados al Director del Negociado del Negociado de Recursos Humanos y Relaciones Laborales: #3255 y #0013, también el puesto de Analista de Recursos Humanos #1714, por ocupar el puesto de secretaria de la Junta de Subasta (dicha persona volverá a ocupar su puesto como miembro de la Unidad Apropriada de cesar sus funciones en dicha Junta) y manejar información privilegiada, según estipula la Ley Núm. 45, según enmendada. Se excluye el puesto #1593 de Asistente de Servicios de Oficina, asignado a la Asesora en Asuntos de Salud Mental de la Oficina del Administrador. Se excluye el puesto #N3868 de la clase de Asistente Administrativo, asignado a la División de Presupuesto.

B. Revisión por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Luego de pasados tres años de administración del Convenio Colectivo las partes acuerdan someter a la consideración de la Comisión la determinación original de Unidad Apropriada establecida en la Certificación #18, del 9 de noviembre de 2000. La Comisión evaluará su determinación tomando en consideración lo que se establece en la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Además, que las partes reconocen que luego del establecimiento de la Unidad Apropriada por la Comisión, ASSMCA aprobó un Plan de Clasificación y Retribución que puede haber afectado las funciones evaluadas originalmente por la CRTSPR.

Sección 3:

- a. ASSMCA reconoce la integridad de la Unidad Apropriada y no tomará ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.
- b. ASSMCA informará por escrito a la Unión, en un término no mayor de treinta (30) días, todo empleado de la Unidad Apropriada cuyo nombramiento haya cambiado a empleado regular y le sea permitido ser parte de la Unidad Apropriada. Esto incluye, aunque no se limita, a empleados transitorios, irregulares, por jornal o temporeros.

- c. Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropriada podrá ser ascendido a una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y escrito. ASSMCA notificará al momento del nombramiento en dicha plaza, al empleado, con copia a la Unión. No se harán nombramientos de personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.

Sección 4:

Toda persona que trabaje para ASSMCA dentro de la Unidad Apropriada y que no haya optado por la exclusión será miembro de la Unión mientras trabaje en ASSMCA y estará cubierto por las disposiciones de este Convenio Colectivo.

Sección 5:

La exclusión de cualquier empleado de la Unidad Apropriada será por acuerdo de las partes. De no estar de acuerdo, ASSMCA podrá utilizar los mecanismos de Convenio Colectivo o de la Ley.

ASSMCA
ARTÍCULO 5
TALLER UNIONADO Y DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1:

ASSMCA, se compromete a deducir del salario de cada empleado la cuota regular y de iniciación fijadas por la Unión a sus miembros, de acuerdo a la Constitución y Reglamento de la Unión y las disposiciones de la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada por la Ley 96 del 7 de agosto de 2001.

La Unión y ASSMCA acuerdan que los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo deberán ser miembros de la Unión como condición de empleo.

Sección 2:

Al entrar en vigor este Convenio Colectivo y a tono con lo dispuesto en la Sección 1 precedente, ASSMCA descontará la cuota correspondiente a todo empleado regular, incluyendo a todo empleado que ASSMCA emplee en el futuro. El descuento de cuotas se hará del salario del empleado y se remitirá a la Unión. Esta deducción se hará a todos los empleados (as) excepto aquellos que durante el proceso de 2002 decidieron mantenerse como no afiliados(as). Estos vendrán obligados a pagar el 50% del total de la cuota por cargos por servicios.

Sección 3:

Todo empleado de nuevo reclutamiento, pasará a formar parte de la Unidad Apropiaada luego de haber aprobado el período probatorio y le será descontada la cuota regular y/o de iniciación a favor de la Unión al cumplirse treinta (30) días calendarios desde la fecha que pasó a ser empleado regular.

De no ser así, la Unión podrá requerir por escrito a ASSMCA la suspensión o despido del empleado que no se afilie o que pierda su condición del afiliado de la Unión.

Sección 4:

En caso de que un organismo competente determine que la suspensión o despido a que se refiere la Sección anterior fuera justificada o ilegal, la Unión indemnizará y salvaguardará a ASSMCA contracualesquiera y todas las reclamaciones por salarios, daños, costas o penalidades que surjan como resultado de tal acción. Si ASSMCA tuviera que pagar los salarios que dejó de devengar el empleado, por orden del organismo competente, la Unión le reembolsará a ASSMCA la cantidad pagada al empleado, dentro de los noventa (90) días laborables siguientes a la fecha en que ésta requiera el pago, con la evidencia del pago realizado.

Sección 5:

Este Artículo del Convenio Colectivo se acuerda al amparo del Artículo 5.1 de la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada por la Ley 96 del 7 de agosto de 2001, la cual establece la facultad de negociar cláusulas de "Taller Unionado".

Las cuotas regulares serán remitidas mediante cheque o transferencia electrónica por el Departamento de Hacienda, a la Unión, durante los primeros quince (15) días del mes siguiente en que se hizo el descuento, excepto que medien circunstancias extraordinarias. Además, el Departamento de Hacienda quien procesa la nómina de la ASSMCA, enviará con el pago de cuotas un informe con el nombre del empleado en orden alfabético, seguro social y cantidad remitida.

Sección 6:

Las partes contratantes acuerdan que cuando un empleado regular de ASSMCA sea transferido por cualquier razón a la Unidad Apropiaada, ASSMCA vendrá obligado a

deducir la cuota correspondiente como miembro de la Unión, efectivo a la fecha de la transferencia.

Sección 7:

La Unión indemnizará o exonerará a ASSMCA por la cantidad de cualesquiera cuotas que ésta haya deducido conforme a lo que provee este Artículo y que ASSMCA se viera obligada a devolver a cualquier empleado o grupos de empleados como resultado de sentencia o fallo de un tribunal o de cualquier otro organismo administrativo que así lo ordenare por causa atribuible a la Unión.

Sección 8:

La Unión le entregará a la ASSMCA copia fehaciente de una fianza de fidelidad, cuyo monto será el 10% del total de cuotas recibidas anualmente para responder por cuotas descontadas indebidamente. ASSMCA, no hará remesa de cuotas hasta que la Unión muestre evidencia de la prestación de la fianza.

Sección 9:

El proceso de descuento de cuotas y el de afiliación a la Unión serán de carácter continuo, durante la vigencia del Convenio Colectivo.

ASSMCA
ARTÍCULO 6
ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES

ASSMCA, conviene en no pactar acuerdo o contrato alguno con empelados de la Unidad Apropriada, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido, salvo que la Unión participe del acuerdo o preste su consentimiento a la negociación colectiva.

ASSMCA
ARTÍCULO 7
SUBCONTRATACIÓN

Sección 1:

A fin de conservar el empleo de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, ASSMCA está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio llevado a cabo por el personal de la Unidad Apropriada, será subcontratado, transferido, arrendado, asignado o encomendado en todo o en parte a ninguna otra persona o empleado no unionado, excepto en las circunstancias que se detallan en la Sección 2:

Sección 2:

ASSMCA podrá subcontratar trabajo nuevo o adicional cuando:

- a. Surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera facilidades, empleados o equipo especializado que no se justifica que ASSMCA adquiera permanentemente, o;
- b. Surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera la intervención de personal especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada, o;
- c. El trabajo no pueda ser realizado por miembros de la Unidad Apropriada, o;

- d. En situaciones de emergencia o crisis que requiere que ASSMCA responda prontamente y no pueda ofrecer el servicio con el personal unionado.

Sección 3:

La ASSMCA podrá continuar subcontratando aquellas labores que actualmente o tradicionalmente son subcontratadas. La referida subcontratación no afectará o desplazará a los (as) empleados (as) cubiertos (as) por este Convenio Colectivo, ni se utilizará para impedir el crecimiento de la unidad apropiada.

Sección 4:

Cuando se usan los términos subcontratación o subcontrato en este Artículo se considerará que incluye, sin que se entienda como limitación cualquier contrato formal, orden de servicio, acuerdo verbal o cualquiera otra modalidad, formal e informal de subcontratación.

ASSMCA
ARTÍCULO 8
DELEGADOS Y REPRESENTANTE DE LA UNIÓN

Sección 1

Las partes convienen y acuerdan que la Unión tendrá un (1) delegado(a) general en propiedad y un (1) delegado(a) alterno por cada Facilidad o Centro de Servicios o Programas por cada cien (100) empleados incluidos dentro de la Unidad Apropriada. En caso de Facilidades, Programas o Centros de Trabajo con más de cien (100) empleados incluidos dentro de la Unidad Apropriada, se podrá reconocer otro delegado en propiedad, previo acuerdo con ASSMCA. La Unión podrá nombrar un delegado en aquellas facilidades que tengan menos de cien (100) empleados incluidos en la Unidad Apropriada y que la distancia entre facilidades requiera transportación vehicular. Es un acuerdo entre las partes la no proliferación innecesaria de delegados.

Inciso 1.1

Si ASSMCA crea nuevas oficinas o aumenta el personal sustancialmente, la Unión asignará los delegados que correspondan, previo acuerdo de las partes. De igual forma, si se elimina o se consolidan oficinas, ASSMCA lo notificará a la Unión y ésta eliminarán los delegados de esas oficinas.

Sección 2:

La ASSMCA, no reconocerá ningún delegado hasta tanto el Presidente de la Unión haya informado por escrito la designación al Administrador(a) Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y éste(a) la haya recibido. La Unión notificará a ASSMCA el nombre y posición del delegado alterno y el delegado Suplente y el(los) Centro(s), Facilidad(es) o Programas que representará.

Inciso 2.1

Los delegados(as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este convenio colectivo entre ASSMCA y sus representantes, en aquellos asuntos vinculados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

Inciso 2.2

Los delegados(as) representarán y orientarán a los empleados de la unidad apropiada en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones donde se discutan acciones que afecten el empleo de cada representado, sujeto a las limitaciones de este Artículo.

Inciso 2.3

ASSMCA concederá a los delegados autorizados hasta un máximo de dos (2) horas laborables semanales, siempre y cuando no se afecten los servicios y se coordine con el supervisor o personal asignado a dirigir su área de trabajo. El delegado y el empleado informarán y coordinarán con el Supervisor de la unidad correspondiente que se proponen tramitar o atender alguna queja antes de así hacerlo. El tiempo aquí concedido será para orientar a los empleados de la unidad apropiada, correspondientes a la(s) oficina(s) bajo su responsabilidad, sobre quejas, querellas o reclamaciones que afecten el empleo de los mismos. El Supervisor autorizará el tiempo mencionado arriba,

siempre y cuando se determine que los servicios no se verán afectados. Este tiempo, no se denegará de forma arbitraria y caprichosa. Las partes reunidas regresarán a sus respectivas áreas de trabajo. Inmediatamente haya concluido la atención de la queja, querrela o reclamación.

Inciso 2.4

Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán en un lugar privado, en el tiempo concedido al delegado, según reconocido en el Inciso 2.3.

Sección 3

ASSMCA, le concederá a los delegados en propiedad o a los delegados alternos del Comité Nacional de la UGT 1199 PR, Capítulo de ASSMCA un máximo de siete punto cinco (7.5) horas mensuales, sin descontarle su salario ni de sus vacaciones ni de ninguna otra licencia para discutir asuntos relacionados a ASSMCA del convenio colectivo.

El Comité Nacional de la UGT 1199PR de ASSMCA se compone de representantes de las ocho (8) regiones definidas por la UGT1199 SEIU como: norte, sur, este oeste, sureste, central, metro y norte-metro. Cada región estará representada por un (1) delegado en propiedad y un (1) delegado alterno por región, excepto en la región metro que contará con dos (2) delegados en propiedad y dos (2) delegados alternos.

Sección 4

ASSMCA reconoce la importancia de que los empleados estén bien informados y se compromete a permitir que cualquier empleado de ASSMCA que pertenece a la unidad apropiada pueda distribuir, en áreas

previamente designadas, por ASSMCA, fuera de sus horas laborables, información proveniente de la Unión a otros empleados sin interrumpir las labores de éstos.

Inciso 4.1

Las partes reconocen la importancia de la educación de los delegados(as) de la unión así como del personal de supervisión de forma que la administración de este Convenio sea un ejemplo en las relaciones laborales en Puerto Rico. Los delegados(as) tendrán derecho a dos días laborables anuales para seminarios educativos. Dicha concesión estará sujeta a la presentación a ASSMCA, por parte de la Unión, de un plan de adiestramiento anual y el Programa de Adiestramiento de ambos días.

Sección 5

Ningún delegado podrá intervenir en otra(s) oficina(s) que no sea(n) para la cual ha sido designado, a excepción de aquellas oficina(s) que no tenga(n) un delegado nombrado, en cuyo caso el delegado de otra oficina podrá actuar como delegado en propiedad de esa unidad operaciones, siempre y cuando sea previamente autorizado por escrito por el Presidente de la Unión y le sea notificado por escrito a ASSMCA.

Sección 6

Los representantes de la Unión que visiten los centros o unidades de servicio para los propósitos de este artículo u otro asunto recibirán una designación por escrito del Presidente de la UGT 1199 o la persona designada, para coordinar servicios en ASSMCA. Esta autorización deberá ser recibida por el Administrador(a) de ASSMCA y el Director del Negociado de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

ARTICULO 9

PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, 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 Colectivo.

Sección 1 - Definición

Una querella es cualquier reclamación, alegada violación, disputa, queja o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier medida correctiva impuesta a un(a) empleado(a) incluido en la Unidad Apropriada, presentada por escrito, ya sea por un empleado(a) incluido en la composición de la Unidad Apropriada o grupo de estos(as), por la Unión o por ASSMCA, relacionada a la interpretación, aplicación, definición o alegada violación de los términos de este Convenio Colectivo o de cualquier estipulación. Además, incluirá cualquier desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículos, acuerdos, estipulaciones o convenios negociados entre las partes.

Sección 2 - Contenido de las Querellas

Las querellas deberán incluir la siguiente información:

1. Nombre del o de los querellantes;
2. Clasificación del puesto del o los querellantes
3. Administración Auxiliar y el lugar de trabajo en el que laboran los querellantes involucrados.

4. Los hechos, incluyendo fecha, hora exacta o aproximada, fundamentos que provocan el inicio de la querella;
5. Remedio solicitado por el (la/los) empleado(a/os), por la Unión o ASSMCA.
6. Disposiciones del Convenio Colectivo a legadamente violentadas y leyes aplicables.
7. Fecha de entrega de la querella.

Sección 3 -

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a someter cualquier querella que surja al amparo del mismo a este Procedimiento para Querellas. Además, las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar, prontamente, cualquier querella.

Sección 4:

Todos los términos relacionados a la presentación de una querella en todas las etapas de este procedimiento, serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes. Consecuentemente, cualquier querella que no sea presentada dentro de los términos dispuestos a continuación en cada uno de los pasos, estará prescrita. No obstante lo anterior, las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento con el fin de adelantar la solución final de una querella o someterla directamente a Arbitraje.

Sección 5: Primer Paso:

A. Determinaciones del Supervisor

La Unión, cualquier empleado de la Unidad Apropriada o grupo de empleados a través del delegado de la Unión u Oficial de Servicio de la Unión que se

considere perjudicado por alguna acción gerencial de ASSMCA, podrá presentar su queja a su supervisor inmediato dentro de siete (7) días laborables de la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio o queja. En caso en que el Delegado u Oficial de la Unión no estén disponibles, el empleado podrá radicar su querrela por sí mismo.

El supervisor inmediato del empleado deberá reunirse con el querellante y con el Delegado o el Oficial de la Unión para dialogar sobre la querrela y decidir sobre la misma, dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la fecha en que recibió la querrela. En casos excepcionales las partes podrán requerir la presencia del Jefe del Supervisor.

La contestación a dicha querrela se hará por escrito dentro del término antes indicado.

B. Determinaciones del Administrador de ASSMCA de cualquier otro funcionario que no sea el Supervisor inmediato del Empleado.

La Unión o cualquier empleado de la Unidad Apropiaada o grupo de empleados que no estuviesen de acuerdo con una determinación fundamentada en una interpretación de Convenio Colectivo adoptada oficialmente o por cualquier otra determinación del Administrador de ASSMCA o de cualquier otro funcionario que no sea el Supervisor inmediato del Empleado, podrá a través del Delegado u Oficial de la Unión, dirigir la querrela o controversia incluyendo las intenciones de destitución al Segundo Paso o al Paso Opcional del procedimiento para Atender y Resolver Quejas del Convenio dentro del término de siete (7) días laborables. En caso en que el Delegado u Oficial de la Unión no estén disponibles el empleado podrá radicar la querrela por sí mismo.

Si la contestación del funcionario no fuere satisfactoria o si éste no contesta dentro del término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha de recibo de la querella; la Unión podrá someter por escrito dicha querella al Tercer Paso del Procedimiento para Atender y Resolver Quejas del Convenio dentro del término de quince (15) días laborables contados a partir de la fecha que recibió o debió haber recibido la contestación del funcionario concernido. De tratarse de una determinación del Administrador de ASSMCA, se podrá elevar la querella directamente al Tercer Paso.

Sección 6: Paso 2 - Comité de Conciliación

En el caso de que la querella no haya sido contestada según se establece en la sección anterior, o cuando la contestación a la querella no fuera la satisfactoria (los) querellante(s); el empleado(a) o grupo de empleados(a) radicarán, su querella, por escrito y por conducto de un(a) delegado(a) u oficial(a) de la Unión, ante el Comité de Conciliación, dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haberse recibido la contestación de la querella en el Primer Paso. Todos los escritos radicados en esta etapa del procedimiento contendrán los argumentos que sustenten la querella y serán presentados en el Negociado de Recursos Humanos.

El Administrador de ASSMCA o el funcionario que este delegue y el Presidente de la Unión o el representante quien este delegue, seleccionarán sus representantes en el Comité de Conciliación y designarán las personas autorizadas para recibir, registrar y custodiar los casos radicados en el Segundo Paso de éste procedimiento. El Comité de Conciliación estará compuesto por dos (2) representante de la Unión y tres (3) representantes ASSMCA, del cual uno será alterno y dos serán regulares. Estos se reunirán no menos de dos (2) veces al mes para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a las querellas antes su consideración.

Las querellas o casos se verán en el orden de fecha en que fueron radicados a menos que, por consideraciones extraordinarias, los miembros del Comité de Conciliación acuerden darle prioridad a alguna otra. Independiente de lo anterior, el Comité de Conciliación tendrá quince (15) días laborables para atender y tratar de resolver las querellas, a partir de su presentación en este Segundo Paso del procedimiento.

Este término podrá ser prorrogado por acuerdo entre los miembros del Comité de Conciliación. No obstante, se adjudicará la querella en contra de aquella parte, sea el (los) querellante(s) o ASSMCA, si se ausenta(n) sin justa causa de cualquier reunión convocada ante el Comité de Conciliación. La querella podrá ser dilucidada siempre que, al menos, un representante de ambas partes este presente.

Todos los miembros del Comité de Conciliación firmarán una resolución conteniendo el resultado de las reuniones de conciliación y la misma pasará a formar parte del expediente de la querella. De los miembros del Comité de Conciliación llegar a un acuerdo sobre alguna querella, ya finalizada, se certificará el acuerdo por escrito inmediatamente.

Los miembros del Comité de Conciliación coordinarán todo lo relacionado con la convocatoria de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este Segundo Paso, incluyendo, pero no limitándose a, requerir a las partes la producción de aquellos documentos y/o testigos que estime pertinentes para poder adjudicar una controversia ante su consideración.

Paso opcional:

Si la queja, agravio o reclamación no se resolvió en el Comité de Conciliación, el Oficial de la Unión y el Oficial de Relaciones Laborales de ASSMCA o el

representante que éste designe, podrán reunirse para discutir el asunto dentro de los quince (15) días laborables después de haberse reunido el Comité de Conciliación. El propósito de esta reunión es tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la controversia.

El Oficial de Relaciones Laborales de ASSMCA o el Representante por éste designado deberá emitir su posición por escrito dentro de un período no mayor de treinta (30) días laborables a partir de la fecha de la reunión con el representante de la Unión. Esta gestión es de carácter opcional. De no utilizarse, las partes continuarán con el tercer paso de este procedimiento.

Sección 7: Paso 3 - Arbitraje

De no llegarse a un acuerdo entre los miembros del Comité de Conciliación, cualquiera de las partes, individual o conjuntamente y por medio de sus representantes, podrá proceder a radicar una querrela, por escrito, ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, dentro de los quince (15) días laborables siguientes al vencimiento del término que tuvo el Comité de Conciliación para procurar llegar a un acuerdo o a partir de la decisión del Comité de Conciliación, según sea el caso.

La parte que radique la querrela ante la Comisión Apelativa del Servicio Público tendrá la obligación de notificarlo a la otra parte, con copia de dicha querrela no más tarde de tres (3) días calendario siguiente a la fecha de su radicación, ya sea a través de un servicio de mensajería con acuse de recibo, envío de fax con acuse de recibo, correo electrónico o mediante el servicio de correo certificado con acuse de recibo. El árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes.

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje de conformidad con las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión Apelativa del Servicio Público. El Reglamento dispone, entre otras cosas, que las partes podrán suscribir un acuerdo de sumisión, el cual deberán someter al

Árbitro antes del comienzo de la vista de arbitraje. En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, estas podrán someter proyectos de sumisión y el Árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración este Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

La cuestión de arbitrabilidad será decidida en primera instancia por el árbitro, pero podrá ser objeto de revisión Judicial. El árbitro resolverá la controversia ante su consideración conforme a derecho, rindiendo un laudo por escrito, formulando las correspondientes determinaciones de hechos y conclusiones de derecho.

El laudo será final y obligatorio para las partes siempre que sea conforme a derecho y no adolezca de alguna de las causales de nulidad reconocidas por la jurisprudencia. Nada de lo aquí dispuesto faculta al árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este. Así mismo, el árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de ASSMCA a administrar y dirigir sus operaciones o que interfiera con la administración interna de la Unión.

Sección 8:

El tiempo utilizado por los delegados(as) en la comparecencia de éstos a la(s) vista (s) de arbitraje se considerará como tiempo regular trabajado con paga y no se descontará de licencia de clase alguna. El tiempo utilizado por los querellantes en la comparecencia de éstos a las vista de arbitraje se considerará como tiempo regular trabajado con paga y no se descontara de licencia de clase alguna.

Sección 9:

Al computar cualquier periodo de tiempo establecido en este Artículo, no se incluirá el primer día del evento o acto. El último día del periodo se computará, excepto que el mismo sea sábado, domingo o día feriado, en cuyo caso se

computara hasta el próximo día laborable de ASSMCA. Por ello, los sábados, domingos, días feriados, y cualquier día declarado libre o concedido con o sin cargo a alguna licencia, no serán considerados días laborables.

Sección 10:

Los procedimientos Disciplinarios en Casos de Suspensión de Empleo y Sueldo y/o Destitución se harán de la siguiente forma:

- A. Las partes acuerdan obviar el Primer y Segundo Paso dispuestos en este Artículo casos de suspensión de empleo y sueldo y de destitución de un(a) empleado(a) incluir en la Unidad Apropriada. En estos casos, ASSMCA notificará los cargos por escrito con copia a la Unión, en dicha comunicación se le notificarán los cargos, y los hechos que se le imputan y que dan paso a la medida disciplinaria. Además en esta comunicación se le advertirá sobre su derecho a solicitar la celebración de una vista informal. La Unión deberá estar presente en la vista informal conjuntamente con el (la) empleado(a). Si el empleado(a) decidiera no estar representado(a) por la Unión el mismo tendrá que establecer su decisión por escrito. Este escrito deberá incluir un relevo de responsabilidad a favor de la Unión.
- B. El (la) empleado(a) tendrá diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió la notificación de la formulación de los cargos, para solicitar la celebración de la vista informal al Administrador de ASSMCA. Ningún(a) empleado(a) incluido en la Unidad Apropriada será destituido o suspendido de empleo y sueldo hasta que el Administrador de ASSMCA emita su determinación final.

No obstante, se podrá suspender cualquier empleado de carrera por justa causa sumariamente de empleo y no de sueldo, sin necesidad de

celebrarse previamente una vista informal, cuando el cargo involucre situaciones en las cuales existan motivos fundados de peligro real para la salud, vida, seguridad o moral de los(as) empleados(as) de ASSMCA, o de cualquier persona que recibe los servicios. De igual forma estará sujeto a lo anterior, en caso de situaciones en que esté involucrada la destrucción, pérdida de la propiedad o la mala utilización de fondos públicos. En tales casos ASSMCA estará obligado a celebrar la vista informal dentro de un término de diez (10) días siguientes a la acción de suspensión.

- C. La vista informal será presidida por un Oficial Examinador designado por ASSMCA.
- D. Previo a la celebración de la Vista Informal las partes harán un esfuerzo e Conciliación sobre los alcances de la(s) medida(s) disciplinaria(s) y podrán llegar acuerdos para evitar la celebración de la Vista. El acuerdo transaccional que pudiesen llegar las partes será sometido a la consideración de la Autoridad Nominadora para su aprobación final. Si la Autoridad Nominadora no estuviese de acuerdo con la transacción. Las partes pasarán a establecer una nueva fecha para la celebración de la Vista Informal.
- E. En caso de que el(a) empleado(a) no comparezca a la vista informal en la fecha y hora señalada sin haber ofrecido una justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que este(a) ha renunciado a la misma y el Patrono podrá, de inmediato, proceder a hacer efectiva la destitución o la suspensión de empleo y sueldo anunciada.
- F. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal, excepto en aquellos casos que logre demostrarse que existen razones de fuerza mayor que hacen imposible la comparecencia del(a)

empleado(a) o testigo, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud. En esos casos, la vista deberá ser celebrada en un término de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la vista debió haberse celebrado originalmente.

- G. Durante el transcurso de la vista informal, el (la) empleado(a) podrá hacer todas las alegaciones o planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental, incluyendo declaraciones Juradas y/o prueba testifical, que entienda le favorecen.
- H. En lugar de asistir a la vista informal, el (la) empleado (a) podrá optar por remitir al Patrono, por escrito, sus alegaciones y documentación que, a su entender, sostienen que el Patrono no debe destituirlo(a) o suspenderlo (a) de empleo y sueldo. Del (la) empleado (a) escoger este curso de acción, el Patrono deberá recibir la comparecencia por escrito y la documentación en apoyo de la misma, no mas tarde del día y la hora en que habría de celebrarse la vista informal.
- I. Una vez concluía la vista informal, el Oficial Examinador tendrá la responsabilidad de emitir un informe para la consideración del Administrador de ASSMCA incluyendo una relación de la evidencia presentada durante la vista informal, así como sus conclusiones y recomendaciones, sobre el asunto ante su consideración. Como regla general, dicho informe deberá ser presentado en un término no mayor de treinta (30) días calendarios luego de finalizada la vista informal.
- J. En aquellos casos en que un(a) empleado(a) de la Unidad Apropiada que no esté de acuerdo con la determinación final emitida por el Administrador de ASSMCA, este (as) tendrá un termino de diez (10) días laborables desde la fecha de la notificación de la determinación emitida, para acudir a la Comisión Apelativa del Servicio Público a

solicitar la resolución de la controversia ante un árbitro. En dichos casos, se observara lo dispuesto a esos fines en la sección del Procedimiento para Querellas correspondiente a Arbitraje y lo establecido en el Reglamento de la Comisión Apelativa del Servicio Público.

ASSMCA
ARTÍCULO 10
TABLONES DE EDICTOS

Sección 1:

La Unión tendrá derecho a un (1) tablón de edictos en cada centro de trabajo de un piso. Las facilidades o centros que consten de dos pisos o más se le asignará uno (1) por cada piso. A petición de la Unión, ASSMCA considerará la ubicación de más de un tablón de edictos por piso, en lugares donde se ofrezcan servicios cuyos accesos sean diferentes. El uso de dicho Tablón de Edictos será para fijar anuncios, convocatorias, boletines informativos, o cualquier otra información apropiada para mantener informados a los unionados.

Sección 2:

ASSMCA velará por mantener en condiciones adecuadas los tablonos de edictos designados para el uso exclusivo de la Unión. La Unión será la responsable de remover la información de los tablonos de edictos.

Sección 3:

Los tablonos de edictos serán ubicados por ASSMCA en coordinación con la Unión. La unión establecerá los lugares donde se ubicarán los tablonos en coordinación con ASSMCA.

ASSMCA
ARTÍCULO 11
EXPEDIENTES DE PERSONAL

Sección 1:

El empleado tendrá derecho de examinar su expediente de personal oficial o cualquier otro expediente en posesión de ASSMCA, previa solicitud y coordinación con la Oficina de Recursos Humanos.

Sección 2:

No se incluirá en el expediente de personal ningún documento relacionado con áreas que afecten el "status" del empleado, que no haya sido notificado al empleado.

Sección 3:

En caso de evaluación del trabajo del empleado no se podrá incluir dicha evaluación en el expediente de personal sin antes discutirla con el empleado. Se entregará a todo empleado una transcripción fiel y exacta de los resultados de cualquier evaluación que se le haga relacionada con la ejecución de sus funciones.

Sección 4:

ASSMCA no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal del empleado sin su autorización escrita, a menos que medie mandato judicial o de ley aplicable, (en cuyos casos se notificará previamente). Cuando medie un mandato judicial o de ley, al empleado se le notificará simultáneamente de la entrega del documento, a menos que la misma orden judicial o de ley lo prohíba expresamente.

Sección 5:

Cualquier empleado que examine su expediente oficial de personal y manifieste inconformidad con su contenido, expondrá por escrito al (la) Administrador (a)

Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales la corrección que recomiende necesarias. Una vez agotado dicho procedimiento y no quedando conforme con el resultado, el empleado podrá utilizar el procedimiento de quejas y agravios para hacer la reclamación correspondiente.

Sección 6:

ASSMCA cobrará **sesenta (.60)** centavos por concepto de cada copia de documentos que solicite el unionado de su expediente personal y **un dólar (\$1.00)** por página de ser certificada. En caso de que sean para el procedimiento de arbitraje sería libre de costo hasta un máximo de **quince (15) páginas**.

Sección 7

Cualquier empleado que proceda a sacar copia de expediente y omita el procedimiento de cobro establecido, le serán aplicadas las medidas disciplinarias correspondientes.

ASSMCA
ARTÍCULO 12
PERÍODO PROBATORIO

Sección 1:

Todo empleado nuevo nombrado con el propósito de ocupar un puesto regular vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, estará sujeto a un período probatorio a base de la especificación del puesto. A partir de aprobado el mismo, dicho empleado pasará a ser empleado regular-de carrera.

Sección 2:

Una vez cada tres (3) meses ASSMCA le notificará por escrito a la Unión en un formulario apropiado y con copia al empleado indicando el nombre, dirección y fecha de empleo de todo empleado probatorio.

Sección 3:

Una vez que el empleado se convierta en empleado regular de carrera en la Unidad Apropriada, tendrá derecho a todos los beneficios establecidos en este Convenio Colectivo. Disponiéndose que a los efectos de vacaciones, licencia por enfermedad, bonos, días feriados y cualquier otro beneficio incluyendo el Procedimiento de Quejas y Agravios, se considerará el tiempo desde que comenzó como empleado probatorio.

Inciso 3.1

Una vez el candidato de nuevo ingreso adquiera el status de empleado regular de carrera en la unidad apropiada, tendrá derecha a aquellos beneficios concedidos por ley y por el Convenio. Esta disposición no tendrá el efecto de conceder beneficios marginales retroactivos.

Sección 4:

Cuando un empleado ha estado cubriendo un puesto con status transitorio de acuerdo a este Convenio Colectivo, la oportunidad de cubrir dicho puesto de manera regular, se le acreditará el tiempo que dicho empleado ha estado cubriendo el puesto de manera transitorio para efectos de su período probatorio.

Sección 5:

De mutuo acuerdo, las partes podrán prorrogar el período probatorio.

ASSMCA
ARTÍCULO 13
NOMBRAMIENTOS

Sección 1:

Serán empleados unionados aquellos que sean regulares de carreras que aprueben su período probatorio satisfactoriamente.

Sección 2:

Serán empleados irregulares aquellos que emplee ASSMCA para realizar labores especiales o de emergencia, por un período de tiempo que no excederá noventa (90) días calendario en un puesto determinado. ASSMCA podrá extender el nombramiento irregular por un período adicional de noventa (90) días. De extenderse el nombramiento irregular más allá de lo aquí dispuesto, ASSMCA evaluará la necesidad del puesto y de entenderlo imprescindible para la prestación de servicios, podrá crear un puesto transitorio o regular dependiendo la necesidad del servicio y seguirá los procedimientos de reclutamiento a tenor con las leyes aplicables y el principio de merito, según corresponda. Al reclutar empleados irregulares en puestos dentro de la Unidad Apropriadada, ASSMCA notificará a la Unión del nombramiento a partir de quince (15) días laborables de la fecha del nombramiento.

Sección 3:

ASSMCA podrá utilizar empleados transitorios para sustituir empleados regulares unionados cuando éstos estén disfrutando una licencia o beneficios, según establecido en el Convenio Colectivo. En estos casos los nombramientos transitorios no excederán de 2 años. De ningún modo la licencia o beneficio del empleado regular será extendida hasta 2 años. También podrán ser nombrados empleados transitorios para realizar labores especiales o de emergencia por un período de

tiempo que no excederá de 1 año. En caso de propuestas con fondos federales, estatales, fondos del bloque o combinación de alguno de éstos, ASSMCA podrá nombrar personal transitorio, por necesidades del servicio, conforme a los términos y condiciones de la propuesta. El nombramiento no excederá un (1) año, prorrogable en igual término hasta un máximo de dos (2) años. De extenderse el nombramiento transitorio más allá de lo aquí dispuesto, ASSMCA evaluará la necesidad del puesto y de entenderlo imprescindible para la prestación de servicios creará un puesto regular y seguirá los procedimientos de reclutamiento a tenor con las leyes aplicables y el principio de merito. Al reclutar empleados transitorios en puestos dentro de la Unidad Apropriada, ASSMCA notificará a la Unión del nombramiento a partir de quince (15) días laborables de la fecha del nombramiento.

Sección 4:

Todo nombramiento irregular y/o transitorio le será notificado a la Unión no más tarde de quince (15) días laborables de haber sido efectivo dicho nombramiento.

Sección 5:

Ningún empleado gerencial podrá ejercer funciones de la Unidad Apropriada, excepto por razones de emergencia que no excedan de setenta y dos (72) horas laborables y que no hayan empleados unionados disponibles para realizar dicha emergencia.

Sección 6:

Cuando ASSMCA determine la creación de un puesto dentro de la Unidad Apropriada, entregará a la Unión copia de la hoja de deberes indicando requisitos de preparación, experiencia y el sueldo del puesto, no más tarde de quince (15) días calendarios después de la creación del mismo.

Sección 7:

ASSMCA le entregará a la Unión copia de todas las Especificaciones de Clases de todos los puestos incluidos en la Unidad Apropriada correspondiente. ASSMCA vendrá obligada a entregar dichas Especificaciones de Clases dentro de los treinta

(30) días calendarios a partir de la firma de este Convenio Colectivo. ASSMCA entregará copia a la Unión de nuevas especificaciones o modificaciones a las mismas dentro de quince (15) días laborables a partir de la creación o modificación.

Sección 8:

ASSMCA notificará cualquier cambio de clasificación o categoría del personal unionado dentro de los próximos quince (15) días a partir de la fecha de efectividad del cambio de clasificación o categoría.

ASSMCA
ARTÍCULO 13 A
PAGO POR LABOR INTERINA

Sección 1 -

El Interinato es una situación de trabajo temporero en la cual el (la) empleado (a) desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad, incluido en la Unidad Apropriada, luego de ser designado por escrito por la Autoridad Nominadora.

Sección 2 - El (la) empleado (a) tiene que cumplir con los requisitos del puesto cuyas funciones desempeñará interinamente.

Sección 3 - La ASSMCA notificará por escrito al (la) empleado (a) y a la Unión sobre la designación oficial de interinato.

Sección 4 - El (la) empleado (a) podrá ser relevado(a) del interinato por justa causa en cualquier momento cuando así lo determine la Autoridad Nominadora.

Sección 5 - El (la) empleado (a) designado (a) por escrito por la Autoridad Nominadora para ocupar interinamente todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupe en propiedad y haya desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más, recibirá el pago por labor interina a partir del día 31 después de haber comenzado el interinato.

Sección 6 - ASSMCA descontará pago por labor interina una vez desaparezcan las condiciones que dieron origen a la misma o que el empleado sea relevado del interinato por la Autoridad Nominadora.

Sección 7 - Cuando el Área de Administración Auxiliar de Recursos Humanos reciba más de una solicitud de traslado para un mismo puesto, los empleados serán referidos a la atención del Administrador Auxiliar o Director donde se encuentra la vacante para entrevista. Los traslados

estarán sujetos a la disponibilidad de fondos a la necesidad del servicio.

Sección 8 - La ASSMCA notificará al (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada su determinación sobre una solicitud de traslado dentro del término de 30 días luego de recibir la misma, exponiendo las razones que justifiquen su decisión.

Sección 9 - Como norma general no se podrá utilizar ningún empleado de la Unidad Apropiada para realizar labor interina fuera de la Unidad, excepto, bajo condiciones de emergencia o necesidad comprobada del servicio. En ningún momento ejercerá funciones de supervisión por un periodo no mayor de tres meses, en cuyo caso, las partes firmarán una estipulación.

Sección 10- El (la) empleado (a) miembro de la Unidad Apropiada que haya sido notificado (a) de la negativa sobre la determinación a una solicitud de traslado, tendrá derecho a solicitar la reconsideración al Administrador de la misma en un término de diez (10) días laborables luego de la notificación.

ASSMCA
ARTÍCULO 14
ANTIGÜEDAD

Sección 1:

Antigüedad se define como el tiempo que un empleado comprendido en la Unidad Apropiada haya prestado servicios en el sector público.

Sección 2:

ASSMCA utilizará el criterio de antigüedad, en caso de que dos o más empleados unionados estén en igualdad de capacidad e idoneidad, a los fines de reclutamiento y selección, ascensos, traslados, descensos, cesantías, reemplazo o reasignación de funciones.

Sección 3:

La antigüedad quedará interrumpida por cualquiera de las siguientes razones:

- Renuncia voluntaria
- Despido por justa causa
- Destitución
- Ausencia debido a incapacidad por lesión ocurrida en el curso del trabajo que se le prolongue por doce meses ó más, según las disposiciones de la Ley del Fondo del Seguro del Estado.
- Suspensión de empleo y sueldo por justa causa.
- Periodo de inhabilitación en el servicio público.

Sección 4:

La antigüedad no se afectará, ni será interrumpida en manera alguna cuando el empleado está en licencia autorizada con o sin sueldo. Lo anterior no aplicará a las licencias autorizadas y que eventualmente se determine alguna acción ilícita o fraudulenta.

Sección 5:

Una vez al año ASSMCA revisará la lista de antigüedad por clasificación de puestos.
ASSMCA entregará a la Unión copia de la misma.

ASSMCA
ARTÍCULO 15
ASCENSOS

Sección 1:

El cambio de un empleado de un puesto a otro que este asignado a una escala retributiva más alta, se entenderá como un ascenso.

Sección 2:

Los ascensos se efectuarán de conformidad al principio de mérito según definido en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada y de conformidad a la Ley 184 de agosto de 2004, según enmendada.

Sección 3:

Los empleados regulares de la Unidad Apropriadada gozarán de las mismas condiciones en casos de ascensos, siempre y cuando cualifiquen según dispone en el Reglamento de Personal y la Ley 184 de agosto de 2004, según enmendada.

Sección 4:

Toda oportunidad de ascenso o creación de nuevo puesto regular dentro de una Oficina, División, Centro, Servicios, Facilidad o Programa, se anunciará mediante Convocatorias, las cuales se pondrán en conocimiento de los empleados y del público en general mediante publicación en los Tablones de Edicto, anuncios o cualquier otro medio que facilite la divulgación. Lo anterior será exceptuando

aquellos casos que cumplan los requisitos de ascenso sin oposición, los cuales no serán anunciados por convocatoria; según lo establece el Reglamento de Personal de ASSMCA aprobado el 30 de mayo de 1997 en su Artículo 7.1. (3).

Sección 5:

Toda Convocatoria contendrá el título del puesto, el sueldo básico, la escala de retribución, el lugar o lugares de trabajo, los requisitos mínimos y especiales, la naturaleza del trabajo, la fecha límite para radicar la solicitud y toda otra información relevante.

Sección 6:

Las Convocatorias se harán con no menos de quince (15) días de plazo para radicar las solicitudes.

Sección 7:

El hecho de que un empleado unionado 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 al cual va a ser nombrado.

Sección 8:

Cualquier controversia que surja relacionada a cualquier asunto cubierto por este Artículo, deberá ser presentada directamente al segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 9:

Todo empleado regular que sea ascendido a un puesto de clasificación superior cubierto por este Convenio Colectivo, estará sujeto al período probatorio del nuevo puesto.

Sección 10:

Una vez aprobado el período probatorio, el empleado pasará a ser empleado regular en dicho puesto. Si ASSMCA determina que el empleado no aprobó el período probatorio, éste regresará a un puesto igual o similar preferiblemente en la residencia oficial de estar disponible el mismo, y su salario será el que devengaba antes de ser ascendido o el que devengaría de no haber sido ascendido.

Sección 11:

Si el empleado ascendido no acepta continuar en ese puesto, dentro de los primeros treinta (30) días del período probatorio, éste regresará al mismo puesto que tenía antes del ascenso y su salario será el que devengaba antes de ser ascendido o el que devengaría de no haber sido ascendido.

ASSMCA
ARTÍCULO 16
ACOMODO RAZONABLE

Sección 1:

ASSMCA no discriminará por razones de impedimentos físicos, desórdenes sensoriales o mentales conforme a las disposiciones de las leyes federales y estatales que prohíben discrimen en el empleo por estas razones. Además, regirán los procedimientos de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico *Ley 184 de agosto de 2004*, según enmendada y su reglamento.

Sección 2:

Cualquier empleado con impedimento físico, desorden sensorial o mental cualificado dentro de la unidad apropiada cubierto por este convenio se le considerara para acomodo razonable siempre y cuando pueda realizar todas las funciones esenciales del puesto que ocupa o aspira tener, según se define en el Manual de Asistencia Técnica ADA.

Sección 3:

La petición o necesidad de acomodo será evaluada por ASSMCA para determinar si el empleado es una persona con impedimento conforme a las leyes y reglamentos aplicables. Si la persona cualifica como persona con impedimento protegida, ASSMCA evaluará si puede realizar las funciones esenciales del puesto con o sin acomodo razonable.

Sección 4:

Si se determina que el empleado (a) requiere acomodo razonable, ASSMCA discutirá con la Unión las alternativas de acomodo.

Sección 5:

Se considerara un impedimento mental cualquier desorden mental o psicológico tales como: retardación mental, síndrome orgánico-cerebral o enfermedad mental, e incapacidad de aprendizaje.

Sección 6:

La Unión y ASSMCA acuerdan que toda reclamación basada en las leyes federales y estatales de protección a personas con impedimentos físicos y mentales se presentará primariamente en procedimiento de Quejas y Agravios. Las partes promoverán, en primer lugar, la mediación de la controversia antes de acudir a arbitraje.

ASSMCA
ARTÍCULO 17
JORNADA REGULAR DE TRABAJO

Sección 1:

La jornada regular de trabajo diaria de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, consistirá de siete horas y media (7½) diarias y de treinta y siete y media (37.5) horas semanales sobre la base de cinco (5) días laborables.

Sección 2:

- a. El horario de trabajo de los empleados de la Unidad Apropriada serán los existentes. Estos podrán ser cambiados cuando existan causas justificadas, en cuyo caso deberá ser discutido con la Unión con dos semanas de anticipación. Esto aplicará cuando los cambios propuestos tuviesen carácter permanente o impacten una unidad o centro de trabajo.
- b. En aquellos centros de servicios directos al paciente que requieran de horarios extendidos al paciente y turnos rotativos, los programas de trabajo se publicarán no más tardar del miércoles antes del comienzo del próximo programa. Los programas comenzarán de domingo a sábado y establecerá los turnos de las dos (2) semanas siguientes.

Sección 3:

Todo trabajador tiene derecho, independientemente del turno de trabajo, a disfrutar de por lo menos media (1/2) hora, en aquellos servicios autorizados a tal reducción, de acuerdo a su itinerario de trabajo, para tomar alimentos el cual comenzará no antes de concluida la tercera hora consecutiva de trabajo, ni después de terminada la quinta hora consecutiva de trabajo. Cuando un trabajador no disfrute de este

período dentro de los términos antes establecidos, *a requerimiento de ASSMCA y previa autorización del supervisor*, se le pagará el tiempo de tomar alimentos como extra. Este período de descanso y para tomar alimentos deberá ser disfrutado fuera de su área de trabajo de así desearlo el empleado.

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

Sección 4:

Los miembros de la Unidad Apropiaada tendrán derecho a disfrutar de un descanso de quince (15) minutos por la mañana, quince (15) minutos por la tarde y quince (15) minutos por la noche. Dicho descanso se disfrutará entre la segunda y tercera hora y entre la quinta y sexta hora de la jornada de trabajo. Los supervisores podrán escalonar los períodos de descanso entre los empleados y sus respectivas unidades de trabajo en forma tal que los servicios no queden en ningún momento afectados adversamente.

El período de descanso dispuesto en esta sección es adicional al período fijado en la sección anterior (Sección 3). Los empleados podrán utilizar o no este período. De no utilizarlo no representará tiempo extra.

Sección 5:

En el caso que exista la obligación de doblar turno por necesidad de servicio se seguirá el siguiente procedimiento; inicialmente, se solicitarán voluntarios. De no existir voluntarios o acuerdo con los empleados de otra unidad o área de trabajo. De la administración no poder encontrar personal voluntario esta designará la persona que doblará el turno.

Ningún miembro de la unidad apropiada doblará turno en contra de su voluntad más de tres veces en el programa de dos semanas, en ningún momento sucederá de forma consecutiva.

Sección 6:

Cuando surjan desastres naturales y emergencias nacionales, ASSMCA preparará un plan de contingencia, tomando en consideración las necesidades del servicio. Este plan tomará en consideración las áreas en que viven los empleados cuando se vaya a asignar el horario de trabajo.

ASSMCA proveerá todas las necesidades de alimentación y tiempo de descanso para los empleados en servicio.

Los empleados realizarán todas las labores relacionadas con sus funciones, siempre y cuando no pongan en riesgo o peligro su salud y/o su vida.

Sección 7:

ASSMCA deberá conceder en el Programa de Trabajo mensual, dos (2) fines de semana libres al empleado(a) de la Unidad Apropiada que esté rotando, ya sea sábado y domingo o domingo y lunes. Cada Supervisor tomará las medidas necesarias para que el empleado termine su jornada de trabajo con un turno no más tarde que 3:00 pm a 11:00 pm, de forma que éste (a) pueda disfrutar de su fin de semana.

ASSMCA
ARTÍCULO 18
TIEMPO EXTRA

Sección 1:

Será tiempo extra, aquellas horas que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada trabaje en exceso de su jornada regular diaria o semanal o cuando trabaje durante días feriados, días de descanso o en cualquier día que suspendan los servicios por orden del (la) Gobernador(a) sin cargo a licencia.

Sección 2:

El Programa de trabajo de la ASSMCA se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de la jornada regular establecida para los(as) empleados(as). No obstante, la ASSMCA cuando por razón de la naturaleza de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los(as) empleados que presten servicios en exceso de su jornada regular diaria o semanal, o que trabajen en cualquier día feriado, días de descanso o en cualquier día en que se suspendan los servicios por el (la) Gobernador(a). En estos casos mediará una autorización previa del (la) supervisor(a) del (la) empleado (a), la cual estará aprobada por la autoridad nominadora o por el funcionario en quién éste delegue. Los supervisores tomarán medidas para que cuando un(a) empleado(a) permanezca trabajando sea siempre en virtud de una autorización expresa.

Sección 3:

Cuando se anticipe la necesidad de tiempo extra, la unidad de trabajo procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de éstos, la ASSMCA notificará con suficiente

antelación dependiendo de la situación, la asignación de los turnos a los (as) empleados (as) de manera que se garantice que no sean los(as) mismos(as) empleados(as) los que siempre trabajen extra.

Sección 4:

Un(a) empleado(a) que no pueda trabajar tiempo extra, cuando le ha sido requerido por la ASSMCA en una situación de emergencia, debe demostrar la existencia de justa causa para ser excusado(a).

Sección 5:

Los (as) empleados(as) tendrán derecho a recibir licencia compensatoria, a razón de tiempo y medio (1.5), por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, hora de tomar alimentos y por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el (la) Gobernador(a). Esta licencia la disfrutará el (la) empleado(a) dentro del periodo de treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se acumulará dicha licencia hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas. La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el (la) empleado(a) acumule en exceso de los límites mencionados, y por consiguiente, se pagará en efectivo dichos excesos.

Sección 6:

El pago de las horas extras acumuladas en exceso de doscientas cuarenta (240), se pagarán en efectivo a razón de tiempo y medio (1.5) a base del salario que esté devengando el (la) empleado(a) al momento de pagarle. Dicho pago se efectuará dentro del periodo de pago en que se realizó el trabajo extra o dentro del próximo,

de no ser posible por razón de que no se hayan podido computar las horas extras a pagar.

ASSMCA
ARTÍCULO 19
SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1:

Se constituirá un Comité de Salud y Seguridad para considerar todos los factores de riesgo en las áreas de trabajo de ASSMCA y a tono con el Programa de Seguridad Ocupacional y Seguridad Interna. El mismo estará compuesto por dos (2) representantes de los empleados unionados nombrados por la Unión y dos (2) empleados designados de ASSMCA.

Estos representantes serán nombrados por términos anuales de tal forma que permita la participación de otros empleados. En caso de que no haya acuerdo, en el Comité, la Autoridad Nominadora tomará la decisión final.

Sección 2:

El Comité de Salud y Seguridad se reunirá una vez cada cuatro (4) meses para discutir y evaluar las diferentes situaciones que se pueden dar en los servicios de ASSMCA. El tiempo utilizado por los miembros del comité será adjudicado como tiempo oficial. Todo accidente de trabajo será notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, supervisor o su representante sindical, dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurre la misma. En casos de accidentes el Comité se reunirá en sesión de emergencia para la investigación y evaluación necesaria de los hechos ocurridos y tomar las decisiones y/o hacer las recomendaciones que procedan a la Gerencia de ASSMCA.

Un empleado que tuviera que realizar labores que entienda atenta contra su salud y seguridad y decidiera negarse a realizar las mismas, someterá la situación a su Supervisor inmediato y al Comité de Salud y Seguridad. El Supervisor evaluará la situación y hará recomendaciones. Si el Comité decidiera que ciertamente la actividad requerida era insegura, ASSMCA no podrá tomar acción alguna contra el empleado.

Sección 3:

El Comité, por su propia iniciativa o porque le sean traídos a su atención, investigará los asuntos y dará seguimiento a las recomendaciones que se hagan sobre medidas de prevención y/o de corrección de situaciones descubiertas o señaladas. El empleado será responsable de notificar al Comité, al Oficial de Salud y Seguridad de ASSMCA, y/o al Supervisor Inmediato, sobre cualquier falla, desperfecto o mal funcionamiento de equipo, material o vehículo que pueda representar riesgo a la salud y seguridad del empleado o paciente.

Sección 4:

El Comité notificará al Administrador(a) de ASSMCA sus recomendaciones y sobre deficiencias que tengan que ser corregidas para velar por la salud y seguridad de todos los empleados de ASSMCA. De no corregirse, la Unión podrá llevar la queja al procedimiento de arbitraje.

Sección 5:

El Comité de Salud y Seguridad de la Unión y el Oficial de Salud y Seguridad de ASSMCA coordinarán adiestramientos anuales para todos los empleados sobre procedimientos de prevención de lesiones, accidentes o situaciones peligrosas.

Sección 6:

ASSMCA continuará proveyendo los equipos y materiales de salud y seguridad para los empleados, según definido en la Sección 3 del Artículo 20, para así evitar o prevenir accidentes, lesiones o enfermedades en el trabajo. Los empleados serán responsables por la correcta utilización, cuidado y protección de estos equipos.

Sección 7:

ASSMCA y los empleados velarán y se asegurarán de cumplir con las leyes y reglamentos de seguridad que le apliquen dada la naturaleza de los servicios. ASSMCA requerirá de todo empleado de nuevo ingreso la presentación de Certificado de Salud expendido por la Unidad de Salud Pública.

Sección 8:

ASSMCA, a tono con su Programa de Salud y Seguridad Ocupacional promoverá la existencia de condiciones seguras de trabajo, y no permitirá a sus empleados el incurrir en actos inseguros. Los empleados de la unidad apropiada se comprometen a cuidar por las condiciones de trabajo y velar por la seguridad de los demás compañeros.

ARTÍCULO 20

EQUIPO Y MATERIALES

Sección 1:

A partir de la firma de este Convenio Colectivo, ASSMCA proveerá el equipo y materiales de trabajo necesarios que les sean requeridos por ley a los empleados a quienes aplique, según expuesto en la Sección 3 de este Artículo, para brindar un excelente servicio a los pacientes.

Sección 2:

ASSMCA proveerá un adecuado equipo y vehículos en buen estado, que garanticen la seguridad de los empleados en el desempeño de sus labores. Si el empleado entiende que un vehículo o equipo presenta riesgos a la salud y seguridad de él o del paciente, deberá notificarlo de inmediato al supervisor inmediato, al encargado de transportación, o al Oficial de Salud y Seguridad, quien será responsable de canalizar y tomar las medidas correctivas que apliquen.

Sección 3:

Se entenderá por equipo y materiales los siguientes:

1. Zapatos o botas de seguridad
2. Gafas de seguridad
3. Capacetes
4. Guantes

5. Mascarillas – Mascarillas especiales
6. Fajas de seguridad
7. Protectores de oídos
8. Y cualquier otro equipo o material que las leyes aplicables requieran sean esenciales para garantizar la salud y seguridad de los empleados.

ASSMCA
ARTÍCULO 21
UNIFORMES

Sección 1:

ASSMCA pagará con un cheque por concepto de Uniforme anualmente durante la vigencia del presente Convenio Colectivo a los empleados unionados comprendidos en las siguientes clases de puestos ó su equivalente según el plan de clasificación del 19 de noviembre de 2001:

- a. A los(as) Enfermeros(as) Generalistas, Enfermeros(as) Especialistas, Enfermeras(os) Asociados(as) y Enfermeros(as) Prácticos(as), se le concederá un pago de \$350.00 para cada año durante la vigencia del Convenio Colectivo, el cual se dividirá en dos pagos de \$175.00 cada uno durante año de convenio.

- b. Un cheque de (\$175.00) dólares a las siguientes clases de empleados:
 - a. Asistentes Dentales
 - b. Ayudantes de Hospital (Auxiliares)
 - c. Auxiliar Terapéutico (ATP)
 - d. Terapeuta Ocupacional y Asistente de Terapia Ocupacional
 - e. Mantenimiento (Conserjes, Conservación de Edificio)
 - f. Auxiliar de Farmacia
 - g. Asistentes de Servicios a Pacientes y Clientes

- h. Guardias de Seguridad Nombrados por la agencia
 - i. Barberos
 - c. Un cheque de **ciento veinticinco (\$125.00) dólares a:**
 - a. Farmacéutico
 - b. **y cualquier otro personal al que se le requiera el uso de uniforme para prestar servicios, previa autorización de la Autoridad Nominadora**

Sección 2:

El pago del cheque de Uniformes para el personal de nuevo ingreso, será otorgado al cumplir un año en el puesto que ocupa.

Los cheques correspondientes al pago por concepto de uniforme serán entregados a los empleados con derecho a ello no más tarde de la **primera quincena de los meses de septiembre y diciembre** de cada año durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Sección 3:

Será compulsorio para todo empleado al cual se le haya pagado cheque de uniforme y/o suministrado el equipo o materiales de seguridad, según lo establecido en el Artículo 20 de este convenio, utilizarlo en todo momento en el desempeño de sus funciones en ASSMCA.

Sección 4:

ASSMCA proveerá los casilleros necesarios en las unidades de trabajo en donde sean necesarios. Los mismos serán para uso exclusivo para guardar ropa, uniforme, equipo y/o materiales necesarios para el desempeño de sus funciones. El empleado será responsable de las pertenencias guardadas en los mismos. Se exime a ASSMCA de cualquier responsabilidad por pérdida, robo, destrucción o daño relacionado al uso y disfrute de los casilleros antes mencionados.

Sección 5:

ASSMCA, se reserva el derecho de discontinuar el pago de bonos de uniformes y proveer los mismos a los empleados incluidos en los incisos (a), (b) y (c) de este Artículo.

Sección 6:

El personal que disfruta de licencia sin sueldo o cualquier otro tipo de licencia sin paga durante seis (6) meses consecutivos, no tendrá derecho al pago de Uniformes durante ese año.

ASSMCA
ARTÍCULO 22
LICENCIA PARA FUNCIONES ADMINISTRATIVAS
DEL CONVENIO COLECTIVO

Sección 1:

Las partes acuerdan que la administración del Convenio Colectivo es fundamental para el sostenimiento de la paz laboral y crear un ambiente de productividad para los empleados que laboran en ASSMCA. Dicha condición es necesaria para que ASSMCA pueda alcanzar los objetivos de la Ley Habilitadora, Ley 67 del 7 de agosto de 1963 y demás leyes y reglamentos que administra.

Sección 2:

Para alcanzar estos objetivos ASSMCA concederá una licencia sin sueldo a un máximo de dos (2) miembros de la Unidad Apropriada, a solicitud de la Unión.

- A. La licencia sin sueldo se podrá conceder desde tres (3) meses hasta un año. Las mismas podrán ser renovables por un año adicional por cada uno de los dos miembros de la Unidad Apropriada, excepto que por necesidades del servicio, se dejara sin efecto. La solicitud de estas licencias y renovaciones deberán ser solicitadas con treinta (30) días de anticipación a la fecha de terminación de dicha licencia y ser aprobadas por el(la) Director(a) del Negociado de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o el(la) Administrador(a) Auxiliar de Servicios Gerenciales.

a1. Si a petición de la Unión o del empleado se decidiera la cancelación o terminación de esta licencia, la misma deberá ser notificada con treinta (30) días de anticipación. La ASSMCA por necesidad del servicio podrá requerir la reinstalación del empleado a un puesto igual o similar al que ocupaba antes de recibir el beneficio de esta licencia. Los beneficios que obtenga en el puesto serán concedidos al empleado una vez reinstalado.

Sección 3:

Esta licencia se reconocerá para propósitos de retiro y antigüedad, como si fuera tiempo trabajado. ASSMCA certificará que estos empleados continúan trabajando en la administración de este Convenio Colectivo.

Sección 4:

ASSMCA no se hace responsable de los pagos del Sistema de Retiro de empleados del Estado Libre Asociado. En la eventualidad de que cualquier sección de este artículo fuera declarada inválida o ilegal por un Tribunal con jurisdicción o foro administrativo competente, las partes se comprometen a negociar inmediatamente con el fin de acordar una disposición sustituta, mutuamente satisfactoria para tal artículo o sección.

Sección 5:

Los empleados que sustituyan a las personas que disfrutaban de la Licencia por Funciones Administrativa estarán exentos de la aplicación del Artículo 13, Nombramientos, de este Convenio.

ASSMCA
ARTÍCULO 23
LICENCIA PARA VACACIONES

Sección 1:

Todo unionado tendrá derecho a acumular Licencia para Vacaciones a razón de dos y medio día (2 ½) por cada mes de servicio. Los empleados a jornada parcial, acumularán Licencia para Vacaciones en forma proporcional al número de horas en que presten servicios.

Sección 2:

Los empleados disfrutarán de sus vacaciones anuales, de acuerdo con un programa anual de vacaciones que preparará ASSMCA en consulta con cada empleado unionado tomando como base las necesidades del servicio. Se tomarán en consideración las preferencias del empleado siempre y cuando el servicio no se afecte. Las vacaciones regulares podrán ser disfrutadas en dos términos en el mismo año, como mínimo quince (15) días en uno de los períodos, de así solicitarlo el empleado en atención prioritaria a las necesidades del servicio.

Sección 3:

El Unionado tendrá derecho a disfrutar de su Licencia para Vacaciones acumuladas por un período de treinta (30) días laborables durante cada año natural en atención a las necesidades del servicio, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de

cinco (5) días. Podrán exceder de los 30 días mediante solicitud del trabajador y aprobación de la Oficina de Recursos Humanos.

Sección 4:

Si un empleado se enferma mientras disfruta de vacaciones tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso, el empleado debe radicar la solicitud por escrito acompañada de Certificado Médico en Original para que se descuenten los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto día laborable después de su regreso al trabajo.

Sección 5:

ASSMCA rendirá a cada empleado un informe cada seis meses sobre las vacaciones y licencia por enfermedad acumuladas. El propósito es informativo y en caso de cualquier error podrá ser corregido por ASSMCA. Cualquier reclamación por parte del empleado deberá recibirse en un plazo de treinta (30) días contados a partir del recibo del informe anual.

Sección 6:

En caso de que un empleado necesite realizar una gestión personal, privada o de emergencia, dicha ausencia se podrá cargar a vacaciones regulares acumuladas o a su tiempo compensatorio, previa autorización de su supervisor.

Sección 7:

En caso de que un empleado sea reclutado por otra agencia del gobierno, ASSMCA podrá transferir las vacaciones acumuladas a dicha agencia, siempre que la ley lo permita.

ASSMCA
ARTÍCULO 24
LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1:

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, tienen derecho a acumular Licencia por Enfermedad a razón de día y medio (1½) laborables por cada mes de trabajo. Los empleados a jornada parcial acumularán tal licencia en forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.

Sección 2:

La Licencia por Enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que, a juicio del médico, le convierta en un riesgo para la salud de los demás empleados.

Sección 3:

En casos de ausencias por enfermedad el empleado notificará al supervisor por los medios a su alcance durante las primeras horas de la mañana la condición que le obliga a ausentarse. Cuando se ausente por enfermedad de tres (3) días o más consecutivos, el empleado estará obligado a entregar un certificado médico en original, al momento de reintegrarse al trabajo. No obstante, lo anterior ASSMCA podrá corroborar la inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otros medios apropiados.

Sección 4:

En caso de enfermedad prolongada, una vez agotada su Licencia por Enfermedad, el empleado deberá hacer uso de la Licencia para Vacaciones y Tiempo Compensatorio que tuviera acumulada. Si el empleado tuviera que continuar ausente por estar enfermo, luego de agotar las licencias antes mencionadas, se le podrá anticipar, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, cuando exista razonable certeza de que el empleado se reintegrará al servicio y de tal evaluación se desprenda que tiene la capacidad para reponer lo adeudado o el anticipo brindado.

Todo empleado a quien se anticipe Licencia por Enfermedad se compromete a trabajar, cuando menos, el tiempo que le permita acumular el equivalente a la licencia que se le anticipó.

Sección 5:

En caso de que se prolongue la enfermedad, y se hayan agotado las licencias de enfermedad, la licencia de vacaciones *y el tiempo compensatorio* se podrá conceder al empleado Licencia Sin Sueldo o *Licencia por Enfermedad Prolongada*, conforme a sus disposiciones.

Sección 6:

Un empleado en uso de Licencia por Enfermedad, acumulará licencia regular y licencia por enfermedad durante el tiempo que dure su ausencia de enfermedad, si se reintegra a su trabajo.

Sección 7:

Semestralmente, ASSMCA informará a los empleados sobre el balance de Licencia por Enfermedad acumulada.

Sección 8:

La Licencia por Enfermedad se pagará a base del salario regular devengado por el empleado al momento de disfrutarla.

Sección 9:

ASSMCA concederá tiempo necesario a todo empleado que tenga que reportarse al Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden médica. Dicho tiempo será descontado de la Licencia de Enfermedad acumulada. En caso de que el empleado afectado no tenga licencia acumulada se le podrá descontar de su Licencia de Vacaciones. Se dispone que el empleado deberá regresar al trabajo tan pronto termine dicho tratamiento.

Sección 10:

La Licencia por Enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de ochenta y dos (82) días laborables al finalizar cualquier año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. Durante la vigencia del Convenio Colectivo, el empleado tendrá derecho a que se le pague anualmente el exceso de ochenta y dos (82) como mínimo antes del 31 de marzo de cada año, u optar por autorizar a la Agencia realizar una transferencia monetaria al Departamento de Hacienda de dicho exceso o parte del mismo con el objetivo de acreditar como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviere.

ASSMCA
ARTÍCULO 25
LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

Sección 1:

En caso de que un empleado regular cubierto por este Convenio Colectivo padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, podrá solicitar al Patrono por escrito una licencia sin paga hasta un máximo de un (1) año, luego de haber agotado las licencias de enfermedad, la licencia de vacaciones, el tiempo compensatorio y los beneficios de la Licencia Médico Familiar (Family and Medical Leave Act).

Sección 2:

Al solicitar esta licencia el empleado someterá un certificado médico en original y otra evidencia médica que justifique su petición. No obstante, lo anterior, ASSMCA podrá corroborar la petición de licencia concedida, por cualquiera otros medios apropiados.

Mientras se encuentre en uso de dicha licencia, el empleado retendrá su estatus como tal, y tendrá derecho a disfrutar de los beneficios de Plan Médico, siempre que continúe pagando su aportación al Plan Médico.

Sección 3:

Los empleados en el disfrute de esta licencia sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 4:

ASSMCA podrá exigir a todo empleado que este acogido a esta licencia sin sueldo a que se someta periódicamente a exámenes médicos designado por ASSMCA para determinar el estado de salud del empleado. Si el empleado rehúsa someterse a dicho examen, ASSMCA podrá suspender la licencia sin sueldo y requerir que se reinstale a su puesto.

Sección 5:

ASSMCA notificará al empleado, con quince (15) días de anticipación al vencimiento de la licencia.

ASSMCA
ARTÍCULO 26
LICENCIA MÉDICO FAMILIAR

Sección 1:

Cuando un empleado cubierto por este Convenio Colectivo solicite licencia médico familiar para cuidar un hijo recién nacido del empleado, tramitar adopción o crianza, para cuidar: un cónyuge, hijo o hija, padre o madre o hermano, hermana, que tenga una condición de salud grave o para una condición de salud grave que incapacite al empleado para desempeñar su trabajo, se le concederá la misma hasta doce (12) semanas a tenor con el "Family and Medical Leave Act". De continuar la situación que originó la solicitud de esta licencia, el empleado podrá solicitar con anticipación una extensión por doce (12) semanas adicionales.

Sección 2:

Al solicitar esta licencia el empleado someterá un certificado médico en original y otra evidencia médico o de otra índole que justifique su petición. No obstante, lo anterior, ASSMCA podrá corroborar la petición de licencia concedida, por cualquiera otros medios apropiados. ASSMCA sufragará los costos de corroboración de la licencia solicitada o concedida.

Sección 3:

Mientras se encuentre en uso de dicha licencia, el empleado retendrá su estatus como tal, y tendrá derecho a disfrutar de los beneficios de plan médico, siempre que continúe pagando su aportación y aumentos de salarios al reintegrarse a su puesto.

Sección 4:

Los empleados en disfrute de esta licencia sin sueldo, al terminar la misma se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 5:

En caso de condición de salud grave o enfermedad prolongada del empleado, las doce (12) semanas originales y las doce semanas de extensión, si alguna, concedidas bajo la licencia médico y familiar, serán descontadas de la licencia por enfermedad prolongada.

Sección 6:

ASSMCA notificará al empleado con quince (15) días de anticipación al vencimiento de la licencia.

ASSMCA
ARTÍCULO 27
LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1:

Definición de Alumbramiento: Acto mediante el cual, la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá, asimismo, cualquier alumbramiento prematuro o aborto involuntario, incluido el inducido legalmente por facultativos médicos.

A las empleadas en estado de embarazo se les concederá un período de cuatro (4) semanas de reposo antes del alumbramiento y otras cuatro (4) semanas después del alumbramiento con paga a razón de su salario regular. En el caso de las empleadas con status transitorio la licencia por maternidad no excederá del período del nombramiento.

Sección 2:

La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho, siempre que presente un certificado médico que certifique que está en condiciones de trabajo hasta una semana antes del alumbramiento.

Sección 3:

Si el alumbramiento se produjera antes que la empleada haya disfrutado las cuatro (4) semanas de reposo, por adelantarse a la fecha probable, se extenderá el período

de reposo después del alumbramiento hasta completar el período total del reposo de doce (12) semanas.

Durante su octavo (8) mes de embarazo, la empleada deberá presentar a ASSMCA certificación médica que acredite su estado e indique la fecha probable del alumbramiento. La empleada deberá además informar sus planes para el disfrute de su licencia de forma que ASSMCA pueda hacer los arreglos internos necesarios.

Sección 4:

Si el alumbramiento se produjere después de las cuatro (4) semanas concedidas para el reposo antes del alumbramiento o si sobreviniere a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiese regresar al trabajo, se extenderá la Licencia por Maternidad por un período adicional que no excederá de cuatro (4) semanas o para restablecerse de su enfermedad, siempre que antes de terminar el período de reposo de doce (12) semanas la empleada presente otro certificado médico indicando la fecha del alumbramiento o haciendo constar la incapacidad para reintegrarse al trabajo por motivo de enfermedad producida como consecuencia directa del alumbramiento según fuere el caso.

Este período adicional no excederá en total de cuatro (4) semanas y se deducirá de la licencia por enfermedad acumulada, o si no tuviere, de la licencia regular acumulada.

Sección 5:

La empleada que adopte un hijo o una hija a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes, tendrá derecho a los mismos beneficios de Licencia de Maternidad que establece este Artículo hasta un máximo de doce (12) semanas. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba el menor como

adoptado en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho la empleada deberá presentar evidencia acreditativa de la adopción expedida por el organismo competente. La empleada que adopte un menor tiene la obligación de notificar con suficiente anticipación sobre sus planes para el disfrute de su Licencia de Maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Sección 6:

Luego de reintegrarse a su trabajo y por un período de doce (12) meses se concederá diariamente previa autorización de la Autoridad Nominadora a la madre trabajadora 60 minutos para que pueda lactar al menor e extraerse por algún método la leche materna. Esto se podrá dividir en 2 períodos de treinta (30) minutos dentro de la jornada diaria y será sin menoscabo a licencia alguna.

Sección 7:

Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado, siempre y cuando lo anterior sea debidamente certificado por el médico que la atiende. ASSMCA no impondrá sanción disciplinaria a la empleada debido al menor rendimiento para el trabajo por razón de embarazo.

Sección 8:

El pago de Licencia por Maternidad se hará conforme al sistema de pago vigente (quincenalmente).

Sección 9:

Luego del regreso al trabajo de la empleada después de haber disfrutado de la Licencia por Maternidad, se le concederá a la madre medio (1/2) día con paga al

mes, por el período de diez (10) meses para las visitas médicas mensuales del (la) menor, requisito necesario para observar el mejor desarrollo del(la) menor, en cuyo caso se presentará evidencia acreditativa de las visitas médicas.

Sección 10:

Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado; tales como Rayos X y pacientes con hepatitis. Transcurrido siete (7) meses del embarazo se harán arreglos para no asignar turnos de guardia a la empleada sin pérdida de beneficio alguno que esté percibiendo por dicho turno. Si la empleada voluntariamente prefiere continuar haciendo los turnos de guardia deberá presentar a su supervisor inmediato un certificado médico acreditando que puede continuar haciendo turnos de guardia sin perjuicio para su salud.

ASSMCA
ARTÍCULO 28
LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1:

A todo empleado de la Unidad Apropiaada se le concederá una Licencia por Paternidad con paga por un período de ocho (8) días laborables o por mayor tiempo si es concedido por Ley, por advenimiento del hijo(a). Además se autorizara medio día con paga al mes por el periodo de 10 meses para las visitas médicas mensuales del (la) menor, requisito necesario para observar el mejor desarrollo de (la) menor, en cuyo caso presentará evidencia acreditativa de las visitas médicas.

Sección 2:

Para los casos de adopción se concederá lo establecido en la Ley 160 de 28 de julio de 2011:

- a. El empleado que, junto a su cónyuge, adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de quince (15) días, a contar a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado, en los casos en que aplique, y que no ha incurrido en violencia doméstica, delito de

naturaleza sexual y maltrato de menores. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a tales fines, el cual contendrá, además, la firma de su cónyuge.

- b. Aquel empleado que, individualmente adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tener con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de ocho (8) semanas, a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días.

Sección 3:

El disfrute de la licencia de paternidad dependerá de que el empleado este casado o cohabitando, presente el certificado de nacimiento o adopción en original y evidencia de que no ha incurrido en violencia doméstica. La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en cualquier tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.

ASSMCA
ARTÍCULO 29
LICENCIA POR LUTO

Sección 1

En el caso de muerte de un cónyuge, padre, madre, hermanos, abuelo(a), hijo (a), de un empleado, ASSMCA concederá al empleado una licencia de tres (3) días con paga para atender dicha defunción y de cuatro (4) días si ocurre fuera de Puerto Rico.

Sección 2

En el caso de muerte de tío(a) y suegro(a) se concederá dos (2) días con paga para atender esta defunción.

Sección 3

En ambos casos el empleado deberá presentar certificación de la funeraria, posteriormente del acta de defunción.

ASSMCA
ARTÍCULO 30
LICENCIA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

Sección 1:

Todo empleado unionado que tenga que ausentarse de su trabajo como consecuencia de enfermedad relacionada al trabajo o accidente del trabajo tendrá derecho a reportarse al Fondo de Seguro del Estado, bajo la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo a recibir tratamiento y beneficios provistos por esta ley mientras se encuentre imposibilitado para trabajar.

Sección 2:

Todo empleado unionado tendrá una licencia por accidente de trabajo a razón de nueve (9) días laborables por cada año de convenio no acumulable. Esta licencia no será pagada ni reembolsada ni liquidada de forma alguna al empleado por cesantía, destitución, separación, renuncia o jubilación.

Sección 3:

Durante el tiempo en que un empleado esté reportado al Fondo del Seguro del Estado y esté recibiendo tratamiento tendrá derecho a acogerse y agotar sus licencias en el siguiente orden:

- a. Licencia por Accidentes de Trabajo
- b. Licencia por Enfermedad
- c. Tiempo Compensatorio
- d. Licencia por Vacaciones

Sección 4:

Para tener derecho al disfrute de la licencia por accidentes de trabajo, el empleado deberá reportar al FSE el accidente o condición de salud dentro del término establecido por ley. Igualmente, notificará al supervisor inmediato que esta bajo tratamiento en el FSE. Podrá ser sometido a exámenes y evaluaciones periódicas a ser realizadas por un especialista médico designado y pagado por ASSMCA para las recomendaciones y determinaciones que sean pertinentes.

ASSMCA
ARTÍCULO 31
LICENCIA SIN SUELDO

Sección 1:

Cuando un miembro de la Unidad Apropriada necesite Licencia Sin Sueldo, someterá una petición a ASSMCA con treinta (30) días de anticipación. En su solicitud, el empleado deberá incluir el propósito de la licencia y tiempo.

Sección 2:

El propósito de estas licencias podrá ser para los siguientes fines:

- a. Para fines educativos y/o culturales: se podrá conceder a los miembros de la unidad apropiada una licencia sin sueldo, con el fin de ampliar su preparación académica, universitaria o técnica, hasta un máximo de un (1) año consecutivo, prorrogable a discreción de ASSMCA.

Sección 3:

Los empleados que no puedan reintegrarse a sus puestos por razones justificadas, deberán cumplimentar una nueva solicitud con treinta (30) días de anticipación, siguiendo el mismo procedimiento establecido en esta licencia para la consideración y aprobación de ASSMCA.

Sección 4:

ASSMCA podrá cancelar una licencia sin paga en cualquier momento de determinar que no se cumple el objetivo por la cual se concedió. En ese caso, ASSMCA notificará al empleado con cinco (5) días de anticipación exponiéndose los fundamentos de la cancelación.

ASSMCA
ARTÍCULO 32
LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL

Sección 1:

Se acuerda otorgar una Licencia Deportiva Especial, conforme a la Ley 488 del 23 de septiembre de 2004, según enmendada a los empleados que cualifiquen.

Sección 2:

El empleado que solicite esta licencia deberá contar con la certificación escrita del Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centro Americanos o en campeonatos regionales o mundiales.

Sección 3:

Todo empleado deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en las competencias enumeradas en la Sección 2 de este artículo, presentará a ASSMCA, con por lo menos diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en dicha competencia, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando dicho deportista en la referida competencia.

Sección 4:

El empleado deberá someter a su supervisor inmediato, dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, una certificación en la cual se haga constar el tiempo utilizado en la Federación o en el Comité Olímpico durante el mes anterior.

Sección 5:

ASSMCA concederá una bonificación *de \$600.00* a cada atleta participante que haga uso de esta licencia por un período de por lo menos cinco (5) días.

ASSMCA
ARTÍCULO 33
LICENCIA PARA ESTUDIOS O ADIESTRAMIENTOS

Sección 1:

ASSMCA concederá Licencia para Estudios o Adiestramientos por fracciones de días a los empleados que van a estudiar en instituciones de enseñanzas reconocidas por el Estado Libre Asociado. El tiempo será cargado a Licencia por Vacaciones o a tiempo compensatorio que permita al empleado reponer en servicio, hora por hora, la fracción de tiempo utilizado para fines de estudios.

Sección 2:

Esta licencia se concederá siempre y cuando no se afecten los servicios de ASSMCA. ASSMCA hará los esfuerzos necesarios utilizando el personal accesible en el centro de trabajo para lograr que se otorgue esta licencia y que los servicios se mantengan de manera aceptable.

ASSMCA
ARTÍCULO 34
LICENCIAS ESPECIALES CON PAGA

Sección 1:

Los empleados tendrán derecho a Licencia Especial Con Paga en las situaciones que se enumeran a continuación:

- a. Licencia con paga para participar en actividades en donde se ostente la representación oficial del país:

Se concederá esta licencia en aquellos casos en que un empleado ostenta la representación oficial del país tales como: Convenciones, Certámenes u otras actividades similares por el período que comprenda dicha representación, incluyendo el período de tiempo que requiera el viaje ida y vuelta para asistir a la actividad. ASSMCA requerirá evidencia oficial de la representación en conjunto con la solicitud de la licencia. La misma deberá ser aprobada previamente por ASSMCA.

Sección 2:

Licencia con paga por servicios voluntarios a los cuerpos a la Agencia para el Manejo de Emergencias o Defensa Civil en casos de desastre:

Se concederá licencia con paga por el tiempo en que un empleado preste servicios voluntarios a la Agencia para el Manejo de Emergencias o Defensa Civil y en casos de adiestramientos cortos que

le sean requeridos oficialmente, cuando éstos sean miembros de la Agencia para el Manejo de Emergencias o Defensa Civil. Por casos de desastres, se entenderá como situaciones de emergencias, aquellas causadas por huracanes, tormentas, depresiones tropicales, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieren los servicios de la Agencia para el manejo de Emergencias. Para disfrute de la misma, el empleado deberá someter a la Agencia lo siguiente:

- a. Evidencia oficial de que pertenece al Cuerpo de Voluntarios de ASSMCA para el Manejo de Emergencias o Defensa Civil. Posterior a la prestación de los servicios, deberá someter certificación de los servicios prestados, así como el período de tiempo servido.
- b. Si no pertenece a la Defensa Civil, pero por razón de la emergencia se integra a la misma en la prestación de servicios, deberá someter a ASSMCA, certificación de la Agencia para el Manejo de Emergencias o de la Defensa Civil de los servicios prestados y período de tiempo por el cual sirvió.

ASSMCA
ARTÍCULO 35
PAGO DE COLEGIACIÓN COMPULSORIA

Sección 1:

ASSMCA pagará la totalidad de la Cuota de Colegiación Compulsoria a todos los empleados que se le exija tener licencia para ejercer sus funciones y se le requiera tener actualizada la misma.

Sección 2:

El pago será a través de reembolso, y será tramitado por la Oficina de Recursos Humanos y referido a la Oficina de Finanzas en un plazo de treinta (30) días laborables de presentado el recibo correspondiente.

ASSMCA
ARTÍCULO 36
EDUCACIÓN CONTINUADA

Sección 1:

Los empleados a los que les requiere cursos de Educación Continuada, bajo leyes y/o reglamentos aplicables, como requisito legal de re-certificación de licencia para ejercer sus respectivas profesiones en su empleo en ASSMCA; se les concederá el tiempo para asistir a los cursos mínimos requeridos por ley, sin cargo a licencia alguna.

Para poder conceder el tiempo sin cargo a licencia alguna, el empleado deberá presentar evidencia en original que acredite su asistencia al curso con indicación de día, hora, lugar y curso tomado.

Sección 2:

ASSMCA promoverá en coordinación con los recintos del sistema de la Universidad de Puerto Rico y/o cualquier otra institución debidamente cualificada, el diseño de cursos de educación continuada para beneficio de sus empleados. El mismo será libre de costo, incluyendo el costo de certificado de Educación Continuada.

Sección 3:

De ASSMCA no conseguir que los cursos estén disponibles libre de costo, pasados seis (6) meses de la firma del Convenio, el patrono reembolsará al empleado hasta un máximo de sesenta dólares (\$60.00) por empleado por cada año del Convenio,

previa presentación de evidencia de haber incurrido en el gasto. Este pago se hará no más tarde de cuarenta y cinco (45) días de entregado los documentos al supervisor inmediato, de lo contrario se pagara sesenta y cinco dólares (\$65.00).

Sección 4:

ASSMCA solo pagará por el mínimo de créditos relacionado a la profesión y requeridos por colegios o agencias acreditadoras.

ASSMCA
ARTÍCULO 37
LICENCIA ESCOLAR

I. General

Sección 1:

ASSMCA concederá a sus empleados, sin reducción de su paga o de sus balances de licencias, cinco (5) horas laborables durante cada semestre escolar, cuando a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos, para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar. De excederse el empleado del término de las cinco (5) horas aquí establecidas, el exceso se descontará de la licencia correspondiente que éste tenga acumulada. El empleado, mediante una certificación de las autoridades escolares, evidenciará la comparecencia a la misma.

Sección 2:

ASSMCA autorizará, además, del tiempo concedido en la sección anterior, cuatro horas (4) adicionales para participar de los actos de graduación de sus hijos menores de veintiún (21) año. El empleado con turnos rotativos se le reconoce el derecho al disfrute de esta licencia cuando la misma fuere en sábado, domingo o feriado. Mediante una certificación de las autoridades escolares, el empleado evidenciará la comparecencia a los mismos.

Sección 3:

Los empleados tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. Los supervisores, a su vez, tendrán la responsabilidad de velar por el

cumplimiento de las normas que rigen esta licencia y de que la misma sea utilizada para los fines que fue concedida.

Sección 4:

ASSMCA reconocerá cualquier ley sobre licencia escolar que conceda beneficios mayores a los aquí reconocidos a los empleados de unidades apropiadas cubiertos por Ley Núm. 45. En esos casos aplicarán los requisitos de ley para la concesión del mayor beneficio.

II. Licencia Educación Especial

Sección 1:

Los empleados (as) que sean padres, madres o custodios legales de un menor de edad en el Programa de Educación Especial del Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la ASSMCA concederá diez (10) días laborables al año para asistir a terapias, reuniones y otras gestiones para el beneficio de dicho (a) menor de edad.

Sección 2:

El (la) empleado(a) presentará la documentación que evidencie el registro del menor en el Programa de Educación Especial que ofrece el Departamento.

ASSMCA
ARTÍCULO 38
LICENCIA POR DESASTRES NATURALES

Sección 1:

En caso de desastres naturales tales como: huracán, fuego, terremoto e inundaciones que afecten adversamente las condiciones de trabajo y el ofrecimiento de los servicios en cualquier dependencia de ASSMCA, ésta podrá suspender sus labores en el o los lugares afectados. La determinación será tomada previa evaluación e instrucciones de la Autoridad Nominadora y se procederá con los ajustes correspondientes en bien del servicio y los empleados. Cuando un empleado se vea imposibilitado de llegar a su área de trabajo como consecuencia de un desastre natural, reconocido y certificado como tal por las autoridades pertinentes, ASSMCA no descontará de ninguna licencia el tiempo que dicho empleado tome en lograr acceso a su área de trabajo.

Sección 2:

ASSMCA tomará las medidas que correspondan para proteger la salud y seguridad de los empleados cuando ocurran averías tales como: la falta de energía eléctrica, servicios de agua potable, aire acondicionado y otras. De ocurrir la falta en horas de la mañana y no haber alternativa disponible para restablecer el servicio en dos (2) horas, las labores serán suspendida el resto de la mañana. De continuar la avería en horas de la tarde y transcurrido el término de una (1) hora, se suspenderán las labores hasta el próximo día laborable. De ocurrir la avería en horas de la tarde y no haber alternativa disponible para restablecer el servicio en dos (2) horas, las labores serán suspendidas hasta el próximo día laborable. Esto

aplica a los empleados en todos los horarios establecidos, excepto a empleados de servicio directo al paciente los cuales permanecerán bajo la supervisión correspondiente. Por servicio directo se entenderá aquellos empleados(as) que entran en contacto directo con los pacientes; personas que vigilan por la seguridad y el bienestar de los mismos y que tienen bajo su responsabilidad este deber: aquellos que suministran medicamentos, que por obligación para el tratamiento, tienen que ser suministrado en un horario y calendario establecido. También se considerara servicio directo los servicios psicoterapéuticos que tienen que cumplir con un plan de tratamiento definido por recomendación médica. En estos casos se evaluarán si las condiciones de la facilidad permiten la continuación de los mismos.

En caso de emergencia, como escapes de gas o emanaciones tóxicas, se suspenderán inmediatamente las labores en las áreas afectadas por el tiempo que las partes entiendan razonable y se harán los ajustes correspondientes en bien del servicio.

Sección 3:

Las suspensiones de servicio establecidas en la Sección 1 y 2 se harán previa evaluación y por acuerdo entre la gerencia y la unión. En aquellos casos que la avería o falta de ventilación sea de carácter permanente se harán arreglos para que la jornada de trabajo sea de cuatro horas. La gerencia alternará los empleados en dichos lugares para asegurar la continuidad de los servicios sin que ningún empleado(a) venga obligado(a) a trabajar más de las cuatro (4) horas aquí establecida. En caso de que los (las) empleados(as) y la gerencia entiendan que aún así la situación puede ser peligrosa por riesgo de contagio con alguna enfermedad o manejo de fluidos corporales, se procederá al cierre de la facilidad y traslado de los (las) empleados (as). En estos casos no se verá afectada la semana de trabajo de ningún empleado(a).

ASSMCA
ARTÍCULO 39
LICENCIA MILITAR

Sección 1:

Se concederá Licencia Militar con paga hasta un máximo de 30 días laborables por cada año natural, a los empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva de los Estados Unidos, durante el período en el cual estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual, o en escuelas militares, cuando así hubiere sido ordenado o autorizado en virtud de las disposiciones de las leyes de los E.U. de América o del ELA.

Sección 2:

Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuere en exceso de los 30 días, se le concederá Licencia Sin Sueldo. No obstante, a solicitud del empleado, se le podrá cargar dicho exceso a la Licencia por Vacaciones que éste tenga acumulada.

Sección 3:

Se concederá, además, Licencia Militar en los siguientes casos:

a) Servicio Militar Activo Estatal:

Se le concederá Licencia Militar con paga a aquellos empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por

el Gobernador(a) al servicio militar activo estatal, cuando la seguridad pública lo requiera, o en situaciones de desastre causado por la naturaleza o cualesquiera otra situación de emergencia, conforme a las disposiciones del Código Militar.

b) Servicio Militar Activo Federal:

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

c) El empleado no acumulará licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar sin paga.

d) Al solicitar una licencia militar, el empleado 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 ASSMCA.

ASSMCA
ARTÍCULO 40
LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

Sección 1:

Todo empleado citado en su carácter oficial a comparecer a cualesquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental tendrá derecho a disfrutar licencia con paga por el tiempo que estuviera ausente de su trabajo por motivo de tales situaciones.

Sección 2:

Cuando el empleado es citado a comparecer como acusado o como parte interesada ante dichos organismos, no se concederá este tipo de licencia. Se entenderá por parte interesada, la situación en que se comparece en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, o como demandante o demandado en una acción civil o administrativa. En tales casos, el tiempo a usarse se cargará a Licencia de Vacaciones y de no tener licencia acumulada, se le concederá Licencia Sin Sueldo por el período utilizado para tales fines.

Sección 3:

Se concederá licencia con paga cuando el empleado:

- a. Sea citado para servir como testigo en capacidad no oficial, en benéfico del gobierno en cualquier acción en que el Gobierno sea parte, el empleado no tenga interés personal en la acción correspondiente.

- b. Comparece como demandado en su carácter oficial.
- c. Sirva como jurado. ASSMCA podrá gestionar del tribunal correspondiente que se excuse al empleado, si fuese excusado el empleado deberá reportarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales tales como, agotamiento o cansancio que se atribuya al servicio como jurado, por razones de secciones de larga duración o nocturna, en cuyo caso, se le cargarán las ausencias correspondiente a la licencia de vacaciones acumuladas. En el caso de que el empleado sea excusado por el tribunal por el período de uno o varios días, éste deberá reintegrarse a su trabajo. De no hacerlo, se le cargarán las ausencias correspondientes a la licencia de vacaciones acumuladas. Si no tiene licencia de vacaciones acumuladas, se le considerará como licencia sin sueldo.
- d. El disfrute de la licencia para fines judiciales, con paga, dependerá de la prestación de un certificado de comparecencia emitido por el Tribunal correspondiente.

Sección 4:

El empleado que disfrute de Licencia para Fines Judiciales por servicios como jurado, no tendrá que reembolsar a ASSMCA cualquier suma de dinero recibido por servicio de jurado o testigo. Tampoco se rebajará de su paga.

ASSMCA
ARTÍCULO 41
LICENCIA PARA TOMAR EXAMENES Y ENTREVISTAS DE EMPLEO

Sección 1:

Se concederá Licencia con paga a cualquier empleado que lo solicite por el tiempo que requiere tomar los exámenes o asistir a entrevistas a las que se le haya citado oficialmente, con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público. El empleado deberá presentar a ASSMCA evidencia de la notificación oficial a tales efectos, previo al disfrute de la misma.

ASSMCA
ARTÍCULO 42
OTRAS LICENCIAS

Sección 1:

El patrono reconoce todas las licencias concedidas por las leyes y reglamentos de ASSMCA que aplican a todos los miembros de la Unidad Apropriada.

El patrono reconoce cualquier otra licencia, no incluida en este convenio, concedida por ley que incluya expresamente a los servidores públicos con derecho a negociar bajo Ley Núm. 45. Estas licencias tendrán los efectos que se especifiquen en la ley que las concede.

ASSMCA
ARTÍCULO 43
DIFERENCIALES

Durante los últimos meses la ASSMCA a estados asumiendo funciones y tareas conforme a la política pública de Gobierno. Es por esto que el momento nos obliga a realizar una discusión profunda sobre la concesión y mantenimiento de los diferenciales. A esos efectos las partes acuerdan sentarse a negociar esta clausula el primero de marzo de 2013. Los acuerdos relacionados a esta clausula serán efectivo posteriormente.

Este acuerdo no menoscaba el derecho de ASSMCA de establecer, implantar o administrar la concesión de diferenciales por turnos rotativos o permanentes, riesgos, condiciones extraordinarias, retención y otros según las disposiciones de ley aplicables.

ASSMCA
ARTÍCULO 44
OBVENCIONES DE ALIMENTOS

Sección 1:

Todo empleado que sus funciones le requiera acompañar o atender a la clientela de ASSMCA en gestiones oficiales, dentro o fuera del escenario de trabajo, será elegible a recibir obvenciones de alimentos.

El período de elegibilidad para la concesión de las obvenciones de alimentos será mientras las funciones lo justifiquen.

Sección 2:

La concesión a concederse será la de un desayuno, un almuerzo y/o una cena por turno o una combinación de cualquiera de ellos. En ningún momento un empleado(a) recibirá pago por concepto de obvención y dieta a la misma vez.

Sección 3:

Las obvenciones se pagarán de la siguiente forma: \$7.00 diarios para el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.; \$8.00 para el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y \$5.25 para el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. y sus turnos análogos durante la vigencia del presente convenio por concepto de obvenciones para toma de alimentos todos los empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 4:

El referido pago se acreditará en la medida que el empleado haga un turno de trabajo en dichos servicios y procede solamente cuando el empleado esté en servicio. Esto es, el beneficio de obvenciones no aplicará cuando el empleado esté en uso de licencias o haya estado ausente del servicio por cualquier motivo.

Sección 5:

Dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, los empleados acreedores de obvenciones someterán la evidencia necesaria al personal administrativo del Centro. El Director o Gerente de Centro suministrará a la División de Finanzas de ASSMCA una certificación del mes anterior que acredite todos los empleados que tenían derecho a las obvenciones de acuerdo al programa de trabajo y hoja de asistencia del mes anterior con la certificación antes mencionada, se incluirá copia del programa de trabajo y hoja de asistencia de cada empleado.

El pago por concepto de obvenciones para los empleados acreedores a las mismas se efectuará dentro de los próximos quince (15) días de haberse recibido toda la información y documentación necesaria para el pago por la División de Finanzas de ASSMCA a nivel central.

Sección 6:

Este artículo es de aplicación a las siguientes clases de empleados de Servicios Directo a Pacientes:

1. Enfermero Práctico
2. Enfermero Asociado
3. Enfermero Generalista

4. Enfermero Especialista
5. Asistente de Servicio a Pacientes y Clientes
6. Terapistas Ocupacional, en adiestramiento y avanzado
7. Terapistas Recreativos en adiestramiento
8. Médicos Generalista
9. Psicólogo
10. Psicólogo Primario
11. Psiquiatras

Sección 7:

Para las demás clases aplicará lo dispuesto en los artículos de tiempo extra y dietas y millajes.

ASSMCA
ARTÍCULO 45
DIETA Y MILLAJE

Sección 1:

Todo empleado regular cubierto por este Convenio a quien se le autorice a viajar en un automóvil de su propiedad para realizar trabajos oficiales dentro de los límites jurisdiccionales del Estado Libre Asociado, se le reembolsará o pagará las dietas que correspondan por el desayuno, almuerzo y comida de acuerdo a la hora de salida y de regreso a su residencia oficial, según se detalla a continuación. Cuando el empleado no viaje en su automóvil, ASSMCA le proveerá transportación oficial o pagará los gastos de transportación pública, si este fue el medio utilizado.

Sección 2:

Cuando un empleado regular sea requerido por ASSMCA para que se reporte a trabajar fuera de su lugar de trabajo al cual esté regularmente asignado, tendrá derecho a recibir las dietas que en adelante se estipulan:

- a. Si el empleado sale de su residencia oficial a trabajar en o antes de las 6:30 a.m. y regresa después de las 8:00 a.m., recibirá una dieta para desayuno de \$5.25.
- b. Si el empleado debe permanecer fuera durante su primer período para tomar alimentos o descanso entre 12:00 p.m. y 1:00 p.m. (el equivalente al almuerzo), recibirá una dieta de \$8.45.

- c. Si el empleado debe permanecer fuera durante su segundo período para tomar alimentos entre 6:00 p.m. y 7:00 p.m. (el equivalente a la comida o cena), recibirá una dieta de \$10.00.

- d. Cuando al unionado se le requiere permanecer fuera de su residencia oficial para pernoctar, ASSMCA le proveerá y pagará el alojamiento necesario razonable. De no proveerse por ASSMCA dicho alojamiento, se le reembolsará el gasto realmente incurrido, previa prestación de la factura correspondiente, de acuerdo a las tarifas indicadas en el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda.

Sección 3:

El Supervisor o funcionario autorizado, será responsable de certificar y autorizar dichos pagos.

Sección 4:

A los empleados unionados a quienes ASSMCA les haya autorizado a usar su automóvil propio, recibirán reembolso por los gastos de transportación de acuerdo a la cantidad de cuarenta y cinco centavos **(\$.45)** por milla cuyo computo de millaje será conforme se establece en el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda, según enmendado, a partir del 1 de julio de 2012. ASSMCA realizará un registro oficial de aquellos empleados(as) autorizados(as) a quienes le serán de aplicación este artículo, el cual certificará para el uso de la Sección de Gasto de Viajes del Negociado de Finanza. Los(as) empleados(as) autorizados(as) deberán coordinar la transportación oficial con la Oficina de Transportación de la ASSMCA primeramente antes de usar su vehículo privado. Esta Oficina certificará la disponibilidad o no de vehículo oficial. En caso de no haber vehículo oficial la Oficina de Transportación emitirá una certificación a tales efectos para que el

supervisor pueda certificar la autorización del viaje y la utilización del vehículo privado.

Sección 5:

Tanto la Unión como la ASSMCA acuerdan dejar abierto a negociación las cantidades de aumentos en millaje para los años fiscales 2013 – 2014 y 2014- 2015. Las partes acuerdan retomar este proceso el 1ro de marzo de 2013.

Sección 6:

En caso de que a un empleado se le requiera viajar en asuntos oficiales fuera de Puerto Rico, ASSMCA cubrirá todos los gastos inherentes y necesarios al viaje y a la actividad a participar, de acuerdo al Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda, según enmendado.

Sección 7:

El empleado rendirá quincenalmente el informe de dieta y millaje con toda la evidencia correspondiente a la Oficina de Finanzas, a través de su supervisor inmediato. Los documentos a ser sometidos por el empleado incluyen: la Orden de Viaje (SC-1231), la Solicitud y Autorización para Uso de Automóvil Privado (SC-1232) y el Comprobante de Gastos de Viaje (SC-722 y SC 722HC) y la Certificación de la Oficina de Transportación de la disponibilidad o no de vehículo oficial. ASSMCA procesará y tramitará la reclamación de pago dentro de los quince (15) días laborables siguientes de haber recibido todos los documentos. ASSMCA entregará al empleado el pago por concepto de dieta y millaje dentro de los próximos tres (3) días laborables de haber recibido el cheque de Hacienda.

Sección 8:

Los procedimientos para el pago y reembolso con los gastos de viaje, en y fuera de Puerto Rico, dieta, millaje y alojamiento, se regirán por las disposiciones del Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda, según enmendado.

Sección 9:

Si durante la vigencia de este Convenio la Rama Legislativa o Ejecutiva modifica por ley, reglamento u orden ejecutiva cualquier beneficio aquí dispuesto, el mismo será de aplicación.

ASSMCA
ARTÍCULO 46
BONIFICACIÓN POR CONCEPTO DE RECOBRO

Sección 1:

Las partes han acordado dar tratamiento especial a este artículo que al día de hoy sea a convertido en pieza dorsal de la Administración de ASSMCA. La facturación y el cobro de los servicios por tanto, merecen en que las partes nos sentemos a llevar a un acuerdo satisfactorio para todos.

Por tanto, las partes acuerdan que de inmediato se creara un subcomité que prepare una propuesta para el establecimiento de un artículo que haga justicia a todo aquellos(as) que con su esfuerzo participan en la facturación y recaudación de recursos a favor de ASSMCA y que participen en el servicio directo al pueblo. El acuerdo final deberá ser incluido en conjunto con los demás artículos pendientes de discusión y que deberán estar listos en el mes de octubre de 2012. El artículo deberá tener como objetivo primario el incentivo de trabajo de calidad que al final nos permitirá facturarle a las entidades y a individuo que reciben los servicios de ASSMCA.

Sección 2:

De las partes no llegar a un acuerdo satisfactorio en el término ante señalado, ASSMCA otorgará a todos los miembros de la Unidad Apropiaada un bono anual de diecinueve por ciento **(19%)**, por concepto de los servicios prestados a los pacientes en el año fiscal que termina el 30 de junio. Esta bonificación se pagará en o ante de la segunda quincena de octubre de cada año.

ASSMCA
ARTÍCULO 47
SEGURO CHOFERIL

ASSMCA pagará en su totalidad las aportaciones correspondientes bajo la Ley de Seguro Social Choferil (Ley 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada).

ASSMCA
ARTÍCULO 48
ESTABILIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

Sección 1:

Los términos y condiciones establecidos en este Convenio Colectivo obligarán a cualquier patrono sucesor en derecho de ASSMCA que advenga en tal capacidad.

Sección 2:

En la eventualidad que por razón de dicha fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o expropiación desplace empleados de la Unidad Apropriada, los empleados regulares afectados serán considerados para reubicación en otras actividades de ASSMCA conforme las disposiciones de este Convenio Colectivo.

Sección 3:

En casos de cambios que ocurran en ASSMCA; fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o expropiación se le notificará a la Unión con sesenta (60) días de anticipación.

ASSMCA
ARTÍCULO 49
BONO DE NAVIDAD

Sección 1:

Durante la vigencia del convenio, la ASSMCA pagará el Bono de Navidad a los miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo que cualifiquen, según se indica a continuación:

- \$ 1,100.00 antes del 15 de diciembre de 2012
- \$ 1,175.00 antes del 15 de diciembre de 2013
- \$ 1,200.00 antes del 15 de diciembre de 2014

Sección 2:

La ASSMCA solicitará a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) el aumento del Bono de Navidad para el año fiscal 2013-2014, el mismo sería efectivo antes del 15 de diciembre de 2013; y el subsiguiente para el año fiscal 2014-2015, sería efectivo en o ante del 15 de diciembre de 2014.

Sección 3:

Los aumentos anteriormente mencionados estarán sujetos a la previa autorización de OGP, la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y las que se requieran mediante Ley o Orden Ejecutiva.

La Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que las asignaciones aquí descritas dependerán de estas.

Sección 4:

Si por legislación se conceden aumentos a los bonos antes negociados a los empleados(as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, según enmendada, que sean mayores a los convenidos en el presente artículo, los aumentos aquí acordado se ajustarán a los dispuesto mediante la legislación que se aprueben a esos efectos. Disponiéndose, que los aumentos acordados en este artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

Sección 5:

Si la ASSMCA plantearía insuficiencia o incapacidad de fondo para cumplir con los aumentos aquí pautados, las partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión Apelativa del Servicio Público. El Laudo del Árbitro será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.

ASSMCA
ARTÍCULO 50
DÍAS FERIADOS

Sección 1:

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo disfrutarán de los siguientes días feriados, sin pérdida de paga, ni cargo a ninguna otra licencia, según establecida en este convenio.

1ro de enero	Día de Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
Segundo lunes de enero	Natalicio Eugenio María de Hostos
Tercer lunes de enero	Natalicio Martin Luther King
Tercer lunes de febrero	Natalicio George Washington
22 de marzo	Abolición de la Esclavitud
Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
Movible (día completo)	Viernes Santo
Último lunes de mayo	Día de la Recordación
4 de julio	Independencia de los EE.UU.
Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
25 de julio	Constitución del ELA
27 de julio	Natalicio de José C. Barbosa
1er lunes de septiembre	Día del Trabajo
12 de octubre	Descubrimiento de América
11 de noviembre	Día del Veterano
Movible	Día de las Elecciones Generales
19 de noviembre	Descubrimiento de Puerto Rico
4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
24 de diciembre	Mediodía (Ley 305 de 25 de diciembre de 2002 – Declara festivo cada año a partir del mediodía)
25 de diciembre	Día de Navidad
Movible	Día de Cumpleaños

Sección 2:

Para los empelados con turnos rotativos, se les reconocerá como días feriados, además, de los incluidos en la lista anterior, el Día de las Madres y el Día de los Padres. Cuando algún día feriado se celebre domingo, este se observara al día siguiente, tal como lo dispone el código político.

Sección 3:

Todo empleado con horario rotativo, cuyo día libre coincida con alguno de los días feriados enumerados y estipulados en este Convenio Colectivo, podrá tomar previo acuerdo con su Supervisor, el día laborable antes o después de ese día feriado libre, para compensar la pérdida de dicho día de descanso. De no ser esto posible, por necesidades del servicio, ASSMCA coordinará el itinerario de turnos de modo que el empleado cuyo día libre coincida con un día feriado tome ese día no más tarde de treinta (30) días después de haberse celebrado el día feriado.

Sección 4:

Si ASSMCA no puede conceder el día feriado trabajado por el empleado, por necesidades del servicio, ASSMCA, pagará el tiempo trabajado en el día feriado a razón de tiempo y medio.

Sección 5:

Se considerarán, además, días feriados con derecho a remuneración y quedarán incluidos en la lista anterior, aquellos días que por ley fueran declarados en lo sucesivo días feriados en Puerto Rico.

Sección 6:

El empleado podrá disfrutar de su día de su cumpleaños cuando se celebre sábado o domingo, previa coordinación con el supervisor inmediato.

ASSMCA
ARTÍCULO 51
PLAN MÉDICO

Sección 1:

La ASSMCA solicitará a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) un aumento de veinticinco dólares (\$25.00) para la aportación al Plan Médico del año fiscal 2012-2013, el mismo sería efectivo el 1^{ro} de julio del 2012; y un aumento subsiguiente de veinticinco dólares (\$25.00) para el año fiscal 2013-2014 el mismo sería efectivo el 1^{ro} de julio de 2013 y un aumento subsiguiente de veinticinco dólares (\$25.00) para el año fiscal 2014-2015 el mismo sería efectivo el 1^{ro} de julio de 2014.

Sección 2:

Los aumentos anteriormente mencionados estarán sujetos a la previa autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y la que se otorguen mediante Ley o Orden Ejecutiva.

Sección 3:

La ASSMCA se compromete a solicitar el presupuesto correspondiente para implementar cualquier aumento a la portación al Plan Médico según negociado y/o concedido por la Rama Ejecutiva o por alguna Proclama del Gobernador de Puerto Rico durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. A estos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que estos aumentos dependerán de la

aprobación de esta. La Unión de igual manera se compromete a cabildear, en los foros necesarios, por los aumentos anteriormente mencionados.

Sección 4:

Si la ASSMCA planteara insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, no fuere autorizado por la OGP, o no fuere aprobado por la Asamblea Legislativa, será así notificado por escrito a la Unión. Sin embargo, la Unión cabildearía en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados. Si como resultados de este cabildeo la Unión obtuviera la aportación negociada, la misma será implantada por la ASSMCA. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada las partes se sentarían a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.

Sección 5:

Las partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a Arbitraje de interés ante la Comisión Apelativa del Servicio Público. El laudo del Árbitro será final, firme, obligatorio y conforme a derecho.

Sección 6:

Si por legislación se conceden aumentos en las aportaciones patronales a los Planes Médicos de los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, según enmendada, que sean mayores a los convenios en este artículo, los aumentos aquí acordado se ajustaran a lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos. Disponiéndose, que los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a lo concedido mediante legislación.

Sección 7:

Si por Legislación u Orden Ejecutiva se conceden aumentos a las aportaciones Patronales al Plan Médico para los empleados públicos y que sean mayores a los dispuestos en este Artículo para cada año de vigencia de convenio, los mismos se ajustaran a la cifra mayor según sea el caso. Disponiéndose que los aumentos acordados no serán en adicción a los que se concedan por Legislación u Orden Ejecutiva.

Sección 8:

ASSMCA informará a los empleados las opciones de planes, debidamente cualificados, con por lo menos un mes de anticipación de la fecha de vencimiento de contrato. Los unionados seleccionarán voluntariamente el plan de su predilección.

Sección 9:

ASSMCA facilitará a la Unión la consulta de su matrícula en la agencia a tenor de las disposiciones de la Ley 158 para inicial un proceso de orientaciones sobre las negociaciones con los planes médicos buscando mejores cubiertas a bajo costo en beneficio de la Unidad Apropriada. Nada de lo aquí pactado deberá interpretarse como una autorización al uso de la aportación patronal hacia la Unión, pues necesitara la autorización expresa del unionado.

ASSMCA
ARTÍCULO 52
SALARIO

Sección 1:

La ASSMCA solicitará a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) un aumento de salario de ciento veinticinco dólares (\$125.00) para el año fiscal 2013-2014, el mismo sería efectivo el 1 de julio de 2013; y un subsiguiente aumento de ciento cincuenta dólares (\$150.00) para el año fiscal 2014-2015, el mismo sería efectivo el 1 de julio de 2014.

Sección 2:

Los aumentos anteriormente mencionados estarán sujetos a la previa autorización de OGP, la asignación presupuestaria de la Asamblea Legislativa y las que se requieran mediante ley u orden ejecutiva.

Sección 3:

La ASSMCA se compromete a solicitar el presupuesto correspondiente para implementar cualquier aumento salarial según negociado y/o concedido por la Rama Ejecutiva o por alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. A estos efectos, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que el aumento salarial aquí negociado dependerá de la aprobación a cabildear, en los foros necesarios, por los aumentos anteriormente mencionados.

Sección 4

Si la ASSMCA planteará insuficiencia o incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, no fuere autorizado por la OGP, o no fuere aprobado por la Asamblea Legislativa, será así notificado por escrito a la Unión. Sin embargo, la Unión cabildearía en los foros necesarios por los aumentos anteriormente mencionados. Si como resultado de este cabildeo la Unión obtuviera la aportación negociada, la misma será implantada por la ASSMCA. De ser otorgada una cantidad mayor o menor a la aquí negociada a las Partes se sentarían a redactar el lenguaje necesario para la implementación de dicha cantidad.

Sección 5

Las partes se comprometen a someter cualquier controversia que pueda surgir sobre dicha condición económica a arbitraje de interés ante la Comisión Apelativa del Servicio Público. El laudo del Arbitro será , firme, obligatorio y conforme a derecho.

Sección 6

La Unión reconoce el planteamiento de la Agencia de que no cuenta con los recursos económicos necesarios para otorgar aumentos salariales durante el año fiscal 2012-2013, no obstante, si por la legislación, concesión de la Rama Ejecutiva o alguna proclama del Gobernador de Puerto Rico durante el año 2012-2013 se concedieran aumentos salariales a los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, según enmendada, dichos aumentos serán adjudicados a los miembros de la Unidad Apropiaada según lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos.

Sección 7

Los empleados cubiertos por este convenio colectivo recibirán su salario no más tarde de los días 15 y 30 de cada mes. Excepto en la segunda quincena de febrero que será no más tarde del día 28 o según sea el caso.

Sección 8

No habrá privilegios en la entrega de pagos para ningún empleado o funcionario de la Agencia. En condiciones ordinarias, ningún funcionario podrá retener dichos pagos después de haberse dado la orden de pago, excepto en aquellos casos en que el empleado tenga derecho a cobrar el mismo y así lo ordene el Director del Negociado de Recursos Humanos o la Autoridad Nominadora. ASSMCA efectuará el pago de nómina conforme a la legislación y reglamentación aplicable, incluyendo métodos electrónicos. (Depósito Directo, Payroll Card, cheque etc.)

Sección 9

Aquellos empleados que aún reciben su paga por método de cheque, ASSMCA en hará de lo posible porque reciban el pago en horas de la mañana, siempre y cuando el centro de trabajo no quede a más de una hora de distancia de la Oficina Central, lo que en estos casos en particular se hará en horas de la tarde. La Unión reconoce que el método de pago de nómina de depósito directo es un mecanismo más rápido, confiable y seguro para el pago a los empleados.

ASSMCA
ARTÍCULO 53
PLAN DE CLASIFICACIÓN

Sección 1:

Los empleados de la Unidad Apropriada mantendrán sus derechos adquiridos bajo la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley 184 de 3 de agosto de 2004, en cuanto a la creación, clasificación y retribución de puestos.

Sección 2:

Según las prácticas de las relaciones laborales modernas, las partes se comprometen a la creación de un comité que haga recomendaciones para la revisión periódica del Plan de Clasificación en aquellas clases de puestos comprendidos en la Unidad Apropriada. La unión tendrá un miembro permanente en este comité, este miembro podrá ser acompañado por expertos y estos serán pagados por la Unión.

Sección 3:

La creación de este Comité permanente se activará el 15 de enero de 2013 para iniciar el proceso de evaluación del vigente Plan de Clasificación y comenzar a realizar sus recomendaciones conforme se establece en la Sección 2.

Sección 4:

Este artículo no va en menoscabo de lo acordado en el Artículo 58 de Derechos Gerenciales.

ASSMCA
ARTÍCULO 54
DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1:

Todo derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio Colectivo esté disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio Colectivo, se mantendrá vigente a dicho empleado o grupo de empleados.

Toda concesión especial será re-evaluada en sus méritos anualmente para determinar si persisten las condiciones que justificaron la acción tomada.

Sección 2:

No obstante, tales derechos, concesiones o beneficios, según establecido en la Sección 1 no establecerán precedentes para la otorgación de nuevas peticiones.

ASSMCA
ARTÍCULO 55
SALVEDAD

Sección 1:

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 2:

Cuando un tribunal, mediante sentencia final y firme, declare nula, inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las cláusulas, secciones o artículos del presente Convenio Colectivo, esto no invalidará el resto. Continuarán vigentes todos los demás artículos y cláusulas que no sean incompatible con aquellas que hayan sido declaradas nulas inconstitucionales.

Sección 3:

Las partes contratantes se reunirán dentro de un término que no excederá de treinta (30) días laborables después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio Colectivo fue declarada nula, inconstitucional o en conflicto con alguna Ley vigente, para discutir una nueva disposición que, una vez acordada, pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo con toda su fuerza y vigor.

ASSMCA
ARTÍCULO 56
ACUERDO TOTAL

Sección 1:

Las partes contratantes, reconocen que durante las negociaciones que culminaron este convenio, cada uno de ellos tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y proposiciones con respecto a toda la materia no excluida por ley en el área de Negociación Colectiva y que todos los acuerdos alcanzados por ellos, mediante el ejercicio, de tales derechos y oportunidades aparecen expresados en este convenio.

ASSMCA
ARTÍCULO 57
DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: CUMPLIMIENTO DE TERMINOS

- A. Las partes acuerdan que es de suma importancia el cumplimiento de las fechas de este convenio. En los casos en que las agencias vienen obligadas a realizar desembolsos o reembolsos a favor de los empleados de la Unidad Apropiaada como producto de los acuerdos de este convenio colectivo y necesite una extensión, el Patrono vendrá obligado a solicitar una prórroga a la Unión con una fecha certera en que se efectuaran los pagos. La extensión no se hará por un término mayor de sesenta (60) días, durante el primer año del convenio respondiendo a la situación fiscal en la que se encuentra el país. Sin embargo, el término se limitará a treinta (30) días para todos aquellos beneficios, desembolsos y reembolsos a partir del 1 de julio de 2012.

- B. A partir del final las prórrogas aquí establecidas, el patrono tendrá una penalidad de 5% por mes/empleador(a) por cada una de las deudas, siempre cuando la responsabilidad pueda ser adjudicada a la gerencia de ASSMCA.

- C. Las partes acuerdan, en beneficio de unas relaciones laborales saludables que el Artículo 9, Procedimientos de Querellas, entre en vigencia al 1 de julio de 2012. Los asuntos relacionados con querellas, serán tramitados al 1 de julio de 2012, utilizando lo dispuesto en el Artículo 9 del anterior convenio colectivo.

ASSMCA
ARTÍCULO 58
DERECHOS GERENCIALES

Sección 1:

ASSMCA, se reserva el derecho de ejercer aquellos derechos y prerrogativas que le confiera la Ley Habilitadora, Ley 67 del 7 de agosto de 1993 y la Sección 5.1 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. ASSMCA, establecerá aquellas reglas y regulaciones razonables, que no estén en conflicto con el Convenio y de tiempo en tiempo modificarlas con el objeto de mantener el orden y la disciplina, la seguridad y/o la efectiva operación de ASSMCA y comunicarle las mismas a la unión y a los empleados.

Este Convenio no limita ni niega los derechos de ASSMCA a ejercer su propia discreción en todas y cada una de las siguientes materias:

- Administración General de ASSMCA.
- Organización y estructura de ASSMCA.
- La decisión de establecer oficinas municipales o regionales, centros, programas, oficinas o proyectos especiales y el número de ellas.
- Desarrollar, revisar, modificar e implantar el Plan de Clasificación y Retribución de Puestos.
- Establecer los sistemas de evaluación de desempeño o ejecución de desempeño acorde con las mejores prácticas de personal.
- Crear, modificar y eliminar puestos.
- Determinar las funciones y los requisitos de los puestos.
- Emplear, cesantear, dirigir, asignar y transferir a los empleados.
- Imponer medidas disciplinarias a los empleados.

Sección 2: DISPOSICIONES SOBRE RETENCION

ASSMCA, utilizará los parámetros establecidos en la Ley 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada en su Artículo 6, subsección 6.6 (Disposiciones de Retención) en todo lo relacionado a la retención de los empleados (as), siempre y cuando lo establecido en la referida sección no esté en conflicto con lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Sección 3: OTRAS PRERROGATIVAS

ASSMCA, se reserva el derecho de ejercer otras prerrogativas y derechos que considere necesarias implementarlas, siempre y cuando no forme parte del convenio ni esté en conflicto con el mismo.

ASSMCA
ARTÍCULO 59
BONO DE FIRMA DE CONVENIO

Sección 1:

Antes del 30 de junio de 2012, se le otorgará un bono a todos los miembros de la Unidad Apropiada, que a la firma del presente convenio estén prestando servicio para la ASSMCA en puestos de carreras y que estén devengando salario por ello. Este bono no será recurrente y estará sujeto a las deducciones mandatorias de ley. La cantidad incluida en este bono será de doscientos cincuenta (\$250.00) dólares a todos los miembros de la Unidad Apropiada.

ARTICULO 60
BONIFICACIÓN ESPECIAL

Sección 1:

Las partes acuerdan retomar la negociación de este artículo a la fecha del 1 de marzo de 2013, con el fin de poder acordar la cantidad a otorgarse para esta bonificación, la cual deberá ser efectiva en o antes del 30 de julio de 2013.

ARTICULO 61
BENEFICIOS POR AÑOS DE SERVICIO AL PERSONAL
DE SERVICIO DIRECTO

Sección 1:

Para hacer justicia al personal de enfermería que tanto sacrificio ha hecho por nuestra Agencia, establecemos que las enfermeras(os) que hayan cumplido más de 27 años en el Servicio Público y en especial trabajando en ASSMCA, tendrán turnos de manera preferencial para el empleado.

Sección 2:

En el caso que 2 o más empleados (de una misma área) adquieran este beneficio la situación será referida al Comité de Conciliación para determinar alternativas viables que puedan dar paso al disfrute de este beneficio.

Sección 3:

El Comité de Conciliación determinará por resolución la forma y manera de adjudicar este beneficio.

ASSMCA
ARTÍCULO 62
VIGENCIA

En este Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres (3) años, a partir de la fecha en que sea ratificado por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropriada en votación secreta y certificado, a tenor con la Ley Núm. 45, del 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicios Público.

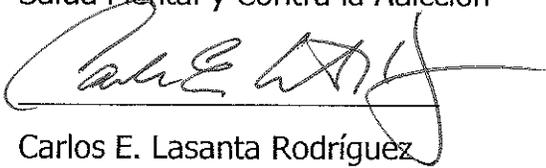
Este Convenio Colectivo entra en vigor el 1 de julio de 2012, hasta la medianoche del 30 de junio de 2015.

En testimonio de lo cual, las partes han suscrito este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, 5 de JULIO de 2012.

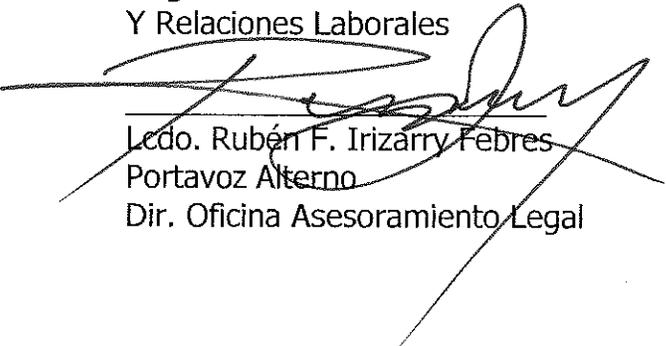
Por:



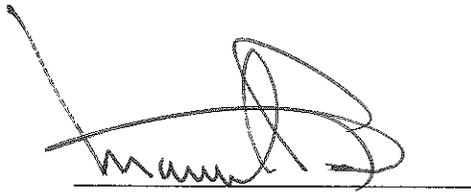
Dr. Luis A. Martínez Suárez
Administrador - ASSMCA
Administración de Servicios de
Salud Mental y Contra la Adicción



Carlos E. Lasanta Rodríguez
Portavoz
Director Interino
Negociado de Recursos Humanos
Y Relaciones Laborales



Lcdo. Rubén F. Irizarry Febres
Portavoz Alterno
Dir. Oficina Asesoramiento Legal



Manuel Perfecto Torres
Presidente
Unión General de Trabajadores
Local 1199, SEIU



Eric Sevilla de los Ríos
Portavoz
Coordinador de Servicios UGT



Ricky Díaz
Portavoz Alterno
Delegado General ASSMCA-UGT

Comité Negociador - ASSMCA



Alberto Santana Rosa
Ofic. Relaciones Laborales

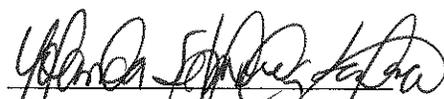


Rosa M. Figueroa Morales
Adm. Aux. Serv. Gerenciales



Lcdo. Rafael Garcia
Asesor en Asuntos Legales

Comité Negociador - UGT



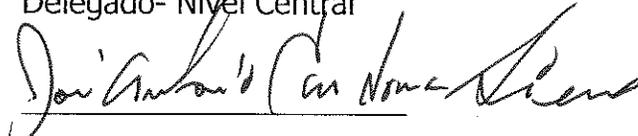
Yolanda Sepúlveda
Delegada- Caguas



Ángel Toledo
Delegado-Hosp. Psiquiatría



Irvin Dávila
Delegado- Nivel Central



José Cardona
Delegado - Metadona SJ