

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

ADMINISTRACION DE
VIVIENDA PÚBLICA

Y

FEDERACION CENTRAL
DE TRABAJADORES
LOCAL 481, UFCW

2011-2013

CONVENIO COLECTIVO ENTRE ADMINISTRACION DE VIVIENDA PUBLICA
Y FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES, LOCAL 481, UFCW
2011 – 2013

Índice

Tema	Página
Artículo I	1
Artículo II	1
Artículo III	3
Artículo IV	4
Artículo V	8
Artículo VI	9
Artículo VII	10
Artículo VIII	10
Artículo IX	11
Artículo X	13
Artículo XI	14
Artículo XII	17
Artículo XIII	22
Artículo XIV	23
Artículo XV	25
Artículo XVI	26
Artículo XVII	27
Artículo XVIII	29
Artículo XIX	31
Artículo XX	34
Artículo XXI	35
Artículo XXII	38
Artículo XXIII	41
Artículo XXIV	44
Artículo XXV	46
Artículo XXVI	48
Artículo XXVII	50
Artículo XXVIII	51
Artículo XXIX	55
Artículo XXX	56
Artículo XXXI	57
Artículo XXXII	59
Artículo XXXIII	60
Artículo XXXIV	61
Artículo XXXV	63

Artículo XXXVI	Licencia para Vacunación de Hijos -----	65
Artículo XXXVII	Licencia por Servicios Voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de P.R.-----	66
Artículo XXXVIII	Licencia Familiar y Médica -----	67
Artículo XXXIX	Licencia para Visitas Escolares -----	69
Artículo XL	Licencia por Enfermedad -----	70
Artículo XLI	Licencia de Vacaciones -----	74
Artículo XLII	Sesión de Licencia por Vacaciones -----	78
Artículo XLIII	Licencia para la Lactancia -----	81
Artículo XLIV	Licencia por Maternidad -----	82
Artículo XLV	Licencia por Paternidad -----	84
Artículo XLVI	Licencia por Funeral -----	85
Artículo XLVII	Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo -----	86
Artículo XLVIII	Licencia con Paga por Representación Oficial del País -----	87
Artículo XLIX	Licencia Voluntaria de Servicios de Emergencias a la Cruz Roja Americana -----	88
Artículo L	Programa de Ayuda al Empleado -----	89
Artículo LI	Disposiciones Generales -----	90
Artículo LII	Patrono Sucesor -----	92
Artículo LIII	Cláusulas de Salvedad -----	93
Artículo LIV	Bonificación por Firma del Convenio Colectivo -----	94
Artículo LV	Programa de Incentivos para Estudio -----	95
Artículo LVI	Plan Médico -----	97
Artículo LVII	Bono de Navidad -----	98
Artículo LVIII	Beneficios de Jubilación -----	99
Artículo LIX	Bono de Verano -----	100
Artículo LX	Salario -----	101
Artículo LXI	Fondo del Seguro del Estado -----	102
Artículo LXII	Licencia con Paga para Gestiones en la Administración de los Sistemas de Retiro del ELA, Asociación de Empleados del ELA y la Agencia del Seguro Social -----	104
Artículo LXIII	Licencia con Paga para Participar en las Juntas Examinadoras o Juntas de Gobierno de las Corporaciones Públicas -----	105
Artículo LXIV	Licencia con Paga para Representar a la Administración de Vivienda Pública en el Programa de Competencias Deportivas Interagenciales Auspiciado por la Asociación de Empleados del ELA -----	106
Artículo LXV	Licencia con Sueldo para Asuntos Municipales -----	107
Artículo LXVI	Licencia Deportiva Especial con Paga -----	108
Artículo LXVII	Licencias para Estudios o Adiestramientos -----	109
Artículo LXVIII	Licencia para Miembros de los Cuerpo Directivos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de los Empleados de Vivienda -----	110
Artículo LXIX	Licencia para Renovar la Licencia de Conducir -----	111
Artículo LXX	Licencias sin Sueldo -----	112
Artículo LXI	Vigencia -----	1

Artículo I Comparecencia

DE UNA PARTE: La Administración de Vivienda Pública, adscrita al Departamento de la Vivienda representada por sus oficiales debidamente autorizados, en adelante denominados como: la Administración de Vivienda Pública, creada al amparo de la Ley Núm. 66 de 17 de agosto de 1989, según enmendada. De conformidad con las disposiciones de la Ley Número 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico; la Administración de Vivienda Pública representada por sus oficiales quienes por virtud de las mencionadas leyes está facultada para negociar y acordar un Convenio Colectivo que será aplicable a los(as) empleados(as) que forman parte de la Unidad Apropiaada del personal de la Administración de Vivienda Pública.

DE OTRA PARTE: La Federación Central de Trabajadores, UFCW, Local 481, (FCT), representada por sus oficiales debidamente autorizados, en adelante denominados como la Federación.

Artículo II Declaración de Principios

SA
UBH
La negociación colectiva constituye el medio eficaz para fijar los términos y condiciones de trabajo necesario para lograr relaciones de trabajo positivas en el sector público fundamentadas en el entendimiento y respeto mutuo entre las partes. A esos fines, la Administración de Vivienda Pública y la Federación Central de Trabajadores declaramos que este Convenio está revestido de interés público y se fundamenta en nuestro afán de constituir un mejor servicio público para todos los puertorriqueños.

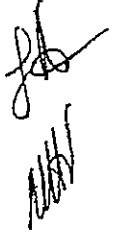
Las partes reconocemos la importancia y la trascendencia de la Administración de Vivienda Pública, en armonía con la ley orgánica. También, reconocemos la función social de las uniones en beneficio de los empleados.

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

El derecho a la sindicación permite ejercer el derecho a organizarse para negociar salarios y condiciones de trabajo dentro de los parámetros que establece la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico. Esos parámetros se remiten a tres (3) criterios esenciales, a saber: 1) acomodar, dentro de las realidades fiscales en que se desenvuelve el Gobierno, el costo correspondiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los(as) empleados(as) públicos; 2) evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y 3) promover la productividad en el servicio público. Esta Ley está predicada en el

principio de mérito de modo que el sistema de relaciones obrero patronales que se establezca responda a nuestra política, a los fines de que los(as) más aptos(as) ocupen puestos en el gobierno, sin que medie discrimin por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano(a), impedimento físico o mental alguno o afiliación sindical.

Las partes armonizamos en este Convenio la práctica de la negociación colectiva con el sistema de personal, basado en el mérito para dar cumplimiento a esta política pública, que se reafirma en la Ley Núm. 45. Nuestro interés, entonces, es convertir la negociación en un instrumento efectivo para fortalecer la objetividad de la aplicación de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y así garantizar la aplicación del principio de mérito y sus áreas esenciales en la administración de los recursos humanos.

 Las partes reconocemos en esta iniciativa, que el Sistema de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado es dinámico. La negociación colectiva viene a facilitar el cumplimiento de aquellas disposiciones que contiene el principio de mérito. Visto desde esa perspectiva, la negociación colectiva hará posible que los trabajadores y la Administración de Vivienda Pública se comprometan a mejorar la prestación de los servicios públicos, aumentando su productividad y eficiencia, mejorando las condiciones de trabajo, manteniendo orden y disciplina de forma tal que se construya un sistema de relaciones obrero-patronales efectivo.

Estableceremos un procedimiento para resolver querellas que resulte efectivo y que funcione eficientemente. También se facilitará el que las querellas se puedan resolver al nivel más bajo posible, señalado en el procedimiento de quejas y agravios y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico. Finalmente, mantendremos unas relaciones laborales positivas, que permitirá que las personas responsables de administrar el Convenio Colectivo, tengan suficiente autoridad para llevar a cabo discusiones significativas y solucionar las controversias que puedan surgir.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, las relaciones entre los empleados y la Administración de Vivienda Pública se basarán en el respeto mutuo. Ambas partes mantendrán abiertos los canales de comunicación efectivos provistos por este Convenio Colectivo.

Artículo III

Reconocimiento de La Unión

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública reconoce a la Federación, como el representante exclusivo de todos(as) los(as) empleados(as) comprendidos en la Unidad Apropriada, según se define en el Artículo IV (Unidad Apropriada) Sección 1, a los fines de negociar colectivamente dentro del marco provisto por la Ley Núm. 45 y según Certificación Número 073, de Representante Exclusivo emitida el 26 de junio de 2008, por la Comisión Apelativa del Servicio Público.

Sección 2:

La Administración de Vivienda Pública se compromete a reconocer a la Federación como representante exclusivo, en todos los asuntos mencionados en la Sección 1 de este Artículo, para aquellos puestos que se adicionen en el futuro y que formen parte de la Unidad Apropriada.

Sección 3:

La Administración de Vivienda Pública no podrá reconocer a otra organización obrera como representante exclusivo de la Unidad Apropriada en asuntos relacionados con salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo o cualquier otro asunto del empleo que sea pertinente a la Unidad Apropriada.

Sección 4:

A la firma de este Convenio, el patrono cesará el descuento de cuotas a favor de cualquier otra organización o entidad comprendida por empleados cuyo puesto está ubicado dentro de la unidad apropiada.

Artículo IV Unidad Apropriada

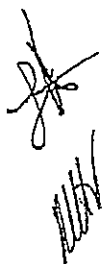
La Unidad Apropriada a que se refiere este Convenio Colectivo es la determinada por la Comisión Apelativa del Servicio Público en el Caso Número PR-04-011, D-06-004, conforme a la Certificación Número 073, emitida el 26 de junio de 2008. La misma pudiese quedar modificada por la propia Comisión en procedimientos posteriores.

Sección 1:

Composición

La Unidad Apropriada cubierta por este Convenio la componen los empleados que ocupen puestos en las siguientes clases:

Incluidos:



ANALISTA DE PROYECTOS ESPECIALES
ASISTENTE EN MONITORIA FISCAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO I Y II
AUXILIAR EN CONTABILIDAD
AYUDANTE DE ELECTRICISTA
CARPINTERO(A)
CONDUCTOR(A) MENSAJERO(A)
CONSERJE
CONTADOR
COORDINADOR DE REALOJO
COORDINADOR(A) DE SEGURIDAD DE VIVIENDA PÚBLICA
COORDINADOR(A) DE PROGRAMA DE ELIMINACION DE DROGAS
ELECTRICISTA
ESPECIALISTA EN ADIESTRAMIENTO DE
SISTEMAS DE INFORMACION
ESPECIALISTA EN ADQUISICION DE VIVIENDAS I
ESPECIALISTA EN DESARROLLO COMUNITARIO
ESPECIALISTA EN DESARROLLO ECONOMICO
ESPECIALISTA DE MONITORIA DE CONTRATOS
ESPECIALISTA EN OPERACIONES Y ADMINISTRACION I
ESPECIALISTA EN PROYECTOS DE INGENIERIA DE VIVIENDA
ESPECIALISTA EN RECURSOS EXTERNOS
ESPECIALISTA EN SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA TECNICA I
ESPECIALISTA EN SISTEMAS DE INFORMACION
FUNCIONARIO(A) DE DETERMINACION ELEGIBILIDAD
DE RESIDENTES
FUNCIONARIO(A) PRINCIPAL DE DETERMINACION DE
ELEGIBILIDAD DE RESIDENTES
INGENIERO(A) EN ENTRENAMIENTO

INGENIERO(A) LICENCIADO(A)
INSPECTOR(A) DE ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO
INSPECTOR(A) DE PROYECTOS DE INGENIERIA
MONITOR(A) DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
OFICIAL DE COMPRAS
OFICIAL DE CONTRATOS
OFICIAL DE CUENTAS DE RESIDENTES
OFICIAL DE MONITORIA DE CONTRATOS I
OFICIAL DE NOMINAS
OFICINISTA
OFICINISTA MECANOGRFO(A) I, II, Y III
OPERADOR(A) DE EQUIPO PESADO
PAGADOR(A) AUXILIAR
PAGADOR(A) OFICIAL
RECEPCIONISTA MECANOGRFO
REPARADOR(A) DE PODADORAS DE GRAMA
SECRETARIA(O) ADMINISTRATIVA I
SOLDADOR(A)
TECNICO(A) AMBIENTAL
TECNICO(A) DE COMPUTADORAS PERSONALES
TECNICO(A) DE RED DE COMPUTADORAS
TECNICO(A) LEGAL
TRABAJADOR(A) DE VIVIENDA PUBLICA I Y II
TRABAJADOR(A) SOCIAL

Sección 2:

Excluidos

Se excluyen de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio, los empleados que ocupen puestos en las siguientes clases:

ABOGADO(A)
ADMINISTRADOR(A) DE VIVIENDA PUBLICA I, II Y III
ANALISTA DE COMPRAS ADQUISICIONES Y CONTRATOS
ANALISTA DE PRESUPUESTO
ANALISTA GERENCIAL
ANALISTA PRINCIPAL DE PRESUPUESTO
AUDITOR(A)
AUTIDOR(A) SENIOR
CONTADOR(A) PRINCIPAL
COORDINADOR(A) DE ADIESTRAMIENTOS
COORDINADOR(A) DE PROYECTOS DE INGENIERIA DE VIVIENDA
COORDINADOR(A) DE PROYECTOS ESPECIALES
COORDINADOR(A) DE RED DE COMPUTADORAS
COORDINADOR(A) EN ASUNTOS ADMINISTRATIVOS DE
VIVIENDA PUBLICA

COORDINADOR(A) EN INTERVENCION Y EVALUACION DE
ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO
COORDINADOR(A) INTERAGENCIAL
DIRECTOR(A) AUXILIAR DE PROYECTOS ESTATALES
DIRECTOR(A) DE CONTABILIDAD GENERAL
DIRECTOR(A) DE NEGOCIADO DE ADMINISTRACION DE OPERACIONES
DIRECTOR(A) DE NEGOCIADO DEL AREA DE ADQUISICIONES Y
CONTRATACIONES
DIRECTOR(A) DE NEGOCIADO DE OPERACIONES DE INGENIERIA DE
VIVIENDA PUBLICA
DIRECTOR(A) DE NEGOCIADO DE SELECCIÓN Y OCUPACION DE
RESIDENTES
DIRECTOR(A) DE PROYECTOS ESTATALES
DIRECTOR(A) DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
DIRECTOR(A) DE SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN DE BIENES
DIRECTOR(A) DE SERVICIOS PARA LA CALIDAD DE VIDA
ESPECIALISTA EN ADQUISICION DE VIVIENDA II
ESPECIALISTA EN OPERACIONES Y ADMINISTRACION II
ESPECIALISTA EN SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA TECNICA II
GERENTE DE DIVISION DE COMPRAS O DE DIVISION DE CONTRATOS
GERENTE DE PROGRAMAS COMUNALES Y DE RESIDENTES
GERENTE DE DIVISION, SELECCIÓN Y OCUPACIÓN DE RESIDENTES
MONITOR(A) FISCAL
OFICIAL DE LEGISLACION Y REGLAMENTACION
OFICIAL DE MONITORIA DE CONTRATOS II
OFICIAL DE PRENSA Y COMUNICACIONES
OFICIAL DE RECURSOS HUMANOS
PAGADOR(A) OFICIAL PRINCIPAL
SECRETARIA(O) ADMINISTRATIVA II
SECRETARIA(O) EJECUTIVA(O) I, II Y III
SECRETARIA(O) LEGAL
SUBADMINISTRADOR(A) AUXILIAR DE PROGRAMAS COMUNIDADES
Y RESIDENTES
SUBADMINISTRADOR(A) AUXILIAR DE SISTEMAS DE INFORMACION
TECNOLOGICA
SUPERVISOR(A) DE MONITORIA DE CONTRATOS
SUPERVISOR(A) DE SELECCIÓN Y OCUPACION DE RESIDENTES

Se excluyen aquellos puestos de personal de confianza, transitorios, irregulares, por jornal y empleados confidenciales, según definidos por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998 (según enmendada) y se establece en la Certificación de la Comisión Apelativa del Servicio Público (Caso Núm. PR-04-011).

Sección 3:

De surgir controversias entre las partes sobre la inclusión o exclusión de un puesto de la Unidad Apropriada, las partes se reunirán para llegar a un acuerdo. De no haber acuerdo someterán la controversia a la Comisión Apelativa del Servicio Público, según dispone la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998 (según enmendada) o cualquier otra Ley aplicable.

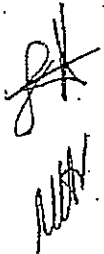
Artículo V

Integridad de la Unidad Apropriada

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública no podrá conferir poderes y funciones de supervisor a empleados incluidos en la Unidad Apropriada, excepto en circunstancias de emergencia, entendiéndose que será aquella situación imprevista y que requiera acción inmediata para la eficiencia y necesidad de servicio. La asignación de funciones no excederá de setenta y dos (72) horas.

Sección 2:

 Sujeto a las disposiciones de este Convenio, la Administración de Vivienda Pública asignará el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriada a los(as) empleados(as) miembros de la misma que estén afiliados o sean representados por la Unión, para evitar disputas jurisdiccionales con otra organización sindical. Todo personal excluido de la unidad apropiada no podrá realizar labores comprendidas en la unidad apropiada, excepto lo dispuesto en este Artículo.

Sección 3:

La Administración de Vivienda Pública notificará por escrito mediante el formulario correspondiente, a la Unión, en un término no mayor de diez (10) días laborables, las transacciones efectuadas sobre reclasificaciones, nombramientos, terminación de empleo, ascensos, descensos, medidas disciplinarias y traslados que afecten a empleados comprendidos dentro de la Unidad Apropriada.

Artículo VI Taller Unionado

Sección 1:

Todos(as) los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo que a la fecha de firmarse el mismo sea(n) miembros de la Federación, se le requiere, como condición para continuar en su empleo, mantenerse al día en el pago de sus cuotas como miembros bonafide de la misma, conforme a la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Un(a) afiliado(a) es un(a) empleado(a) que es miembro pleno de la FCT que paga las cuotas y recibe todos los beneficios de la organización, según dispone la Ley 45, supra, y la Constitución y Reglamento que fuera promulgado por la Federación.

Sección 2:

Los(as) empleados(as) que a la fecha de la certificación de la Unidad Apropriadada optaron por no afiliarse a la Federación, pagarán el cargo por servicios dispuesto en la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Cualquier empleado(a) que optó por no afiliarse, puede en cualquier momento afiliarse a la Federación, utilizando el formulario que haya desarrollado la Unión, y pagará, a partir de la fecha de su afiliación, la cuota de iniciación y las cuotas regulares como miembro bonafide.

El proceso de afiliación a la FCT y el de descuento de cuota, serán de carácter continuo. La Administración de Vivienda Pública iniciará el descuento de cuotas y la transferencia a la FCT del descuento, de conformidad al Artículo IX - Deducción de Cuotas.

Sección 3:

Todo empleado(a) de nuevo reclutamiento, vigente en este Convenio Colectivo, cuyo puesto esté comprendido en la Unidad Apropriadada, pasará a ser miembro de la Federación, luego de haber aprobado el período probatorio. En tal caso, se le descontará la cuota regular y/o de iniciación de la Federación, a partir de la fecha que pasó a ser empleado(a) regular.

Sección 4:

La Federación, luego de cumplir con el procedimiento establecido en la Sección 16.5 (f) de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, podrá solicitar por escrito a la Administración de Vivienda Pública, la suspensión de empleo y sueldo por tiempo definido, a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada que no se afilie, conforme a las Secciones 1, 2 y 3 o que pierda su condición de afiliado.

Sección 5:

La Administración de Vivienda Pública previo a suspender de empleo y sueldo a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada, le concederá el procedimiento de vista informal, establecido en el Artículo de Procedimiento de Quejas y Agravios, dispuesto en este Convenio Colectivo.

Sección 6:

En caso de que un organismo competente determine que la suspensión de empleo y sueldo a que se refiere la sección anterior fuera injustificada o ilegal, la Federación, indemnizará totalmente y salvaguardará a la Administración de Vivienda Pública contra todas las reclamaciones por salarios, daños, costos, penalidades, entre otras, que surjan como resultado de tal acción.

Si la Administración de Vivienda Pública tuviera que pagar los salarios que dejó de devengar el(la) empleado(a), por orden del organismo competente, la Federación, le reembolsará a la Administración de Vivienda Pública la cantidad pagada a (el)(la) empleado(a), dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha en que ésta requiera el pago, con la evidencia del pago realizado.

Artículo VII Cumplimiento del Convenio

Sección 1:

Las partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio se dará fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotará todos los remedios provistos por este Convenio.

Artículo VIII Derechos Adquiridos

Sección 1:

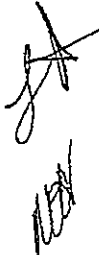
Todo derecho, concesión o beneficio, concedido por Ley o Reglamento que a la firma de este Convenio Colectivo esté disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropiaada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio Colectivo, no le será menoscabado a dicho empleado(a) o grupo de empleados(as), siempre que cumplan con los requisitos previamente establecidos por Ley, Reglamento u Orden Administrativa, para disfrutar tal derecho, concesión o beneficio.

Artículo IX Descuento de Cuotas

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública se compromete a reconocer la afiliación a la FCT, de cada empleado(a) cuyo puesto forme parte de la Unidad Apropiada determinada por la Comisión; exceptuando solamente a aquellos(as) empleados(as) que ejerciten su opción a la no-afiliación dentro del término establecido por la Comisión.

Sección 2:

 Efectivo el 26 de junio de 2008, toda persona que trabaje en la Administración de Vivienda Pública, ocupando un puesto dentro de la Unidad Apropiada y que no haya ejercitado su opción a la no afiliación, será miembro de la FCT. La Administración de Vivienda Pública procederá a descontar automáticamente las cuotas a dichos empleados(as).

Sección 3:

La Administración de Vivienda Pública tendrá diez (10) días laborables a partir del nombramiento para notificar por escrito a la Federación el nombre, número de seguro social, puesto, facilidad en la que trabaje y la fecha en que comenzó a trabajar el(la) empleado(a) de nuevo reclutamiento.

Sección 4:

Las partes contratantes acuerdan que cuando un(a) empleado(a) de la Administración de Vivienda Pública pase a ocupar un puesto dentro de la Unidad Apropiada, la Administración de Vivienda Pública vendrá obligada a deducir la cuota correspondiente como miembro de la Federación, a menos que haya optado por la no afiliación, en cuyo caso se le descontará el cargo por servicio. En caso de que un(a) empleado(a) que ostente un puesto dentro de la Unidad Apropiada pase a ocupar otro puesto que esté excluido de la misma, la Administración de Vivienda Pública, vendrá obligada a continuar con los descuentos de cuotas correspondientes hasta la fecha en que sea efectivo el cambio.

Sección 5:

Las partes acuerdan que la Administración de Vivienda Pública deducirá de la compensación devengada por cada trabajador de la Unidad Apropiada que esté afiliado(a) a la Federación, el importe de la cuota de iniciación y/o de la cuota regular fijada por la Federación, conforme su constitución y reglamento. A los(as) empleados(as) no afiliados(as) a la Federación, se le descontará el cargo por servicio que se establezca por la Federación.

Sección 6:

La Administración de Vivienda Pública, incluirá los formularios y documentos de afiliación de la Federación en los materiales de orientación que se ofrecen a los(as) empleados(as) de nuevo ingreso y será responsabilidad de la Federación proveerle a la Administración de Vivienda Pública los referidos formularios y documentos.

Sección 7:

La Administración de Vivienda Pública o representante autorizado tramitará que el Departamento de Hacienda remita al representante autorizado por la Federación, no más tarde del décimo (10mo) día laborable de cada mes, el total descontado de cuotas regulares y/o de iniciación, y el cargo por servicio a los no afiliados a la Federación, con una relación de nombres y el número de seguro social de los(as) empleados(as) a quienes se les hicieron tales descuentos.

Si el Departamento de Hacienda no remite las cuotas dentro del término establecido en el párrafo anterior, la Federación no responsabilizará a la Administración de Vivienda Pública. Sin embargo, la agencia llevará a cabo todas las gestiones y diligencias en su marco de acción para asegurar que el Departamento de Hacienda remita las remesas correspondientes.

Sección 8:

La autorización de descuento de cuotas por concepto de membresía y representación son irrevocables durante la efectividad del Convenio.

Sección 9:

Cuando un(a) empleado(a) sea reinstalado(a) a su puesto mediando una determinación a su favor emitida por el foro pertinente en contra de una acción de personal tomada por la Agencia, la Administración de Vivienda Pública deberá descontar de la paga atrasada, el monto de la cuota adeudada por el período que el(la) empleado(a) dejó de pagar, según lo dispuesto en este Convenio.

Sección 10:

La Federación por este medio releva a la Administración de Vivienda Pública de toda responsabilidad y se compromete a indemnizar a la Administración de Vivienda Pública, por cualquier remedio ordenado por el organismo competente.

Artículo X

Derechos de la Unión

Sección 1:

El acceso de los representantes de la FCT a las facilidades de la Administración de Vivienda Pública para atender actividades relacionadas con la administración del convenio podrán llevarse a cabo con previa coordinación y autorización del representante autorizado de la Administración de Vivienda Pública.

Sección 2:

La Administración de Vivienda Pública, autorizará a los representantes de la FCT el uso de un salón o espacio disponible para reuniones siempre que la FCT someta una solicitud escrita con cinco (5) días de antelación para la aprobación de la Administración de Vivienda Pública.

Sección 3:

Como parte de los documentos y formularios que la Secretaría de Recursos Humanos entrega a los(as) empleados(as) de nuevo ingreso, cuya clase de puesto esté incluida en la Unidad Apropriada se incluirá un folleto informativo de la FCT el cual será preparado y costado por la FCT con información general de lo que es la FCT y sus beneficios.

Artículo XI

Delegados(as) y Representante de la Unión

Sección 1:

Las partes convienen y acuerdan que la Federación tendrá derecho a nombrar un (1) delegado(a) en propiedad y un (1) delegado(a) alterno(a) por cada Región y en Oficina Central (San Juan). La FCT podrá nombrar un delegado general que llevará a cabo gestiones relacionadas a la administración del convenio. El(la) delegado(a) general, tendrá el mismo tiempo del delegado en propiedad para gestiones relacionadas a la Administración del Convenio Colectivo. De igual forma, si se elimina, se consolidan o se crean oficinas, la Administración de Vivienda Pública lo notificará a la Federación y ésta eliminará los(las) delegados(as) de esas oficinas, previo acuerdo de las partes, sobre estas dos últimas instancias.

Sección 2:

La Administración de Vivienda Pública reconocerá los(as) delegados(as) una vez sea notificada mediante comunicación certificada con acuse de recibo por el(la) presidente(a) de la Federación al Secretario(a) Auxiliar de Recursos Humanos o funcionario(a) designado(a). La Administración de Vivienda Pública reconoce que los delegados y delegados alternos, conforme a este artículo, tienen el derecho y la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento del convenio colectivo durante horas laborables.

Sección 3:

El(la) delegado(a) alterno(a) desempeñará sus funciones cuando el(la) delegado(a) en propiedad no puede hacerlo.

Sección 4:

Los(as) delegados(as) representarán a la Federación en el proceso de administrar este Convenio entre la Administración de Vivienda Pública y sus representantes, en aquellos asuntos vinculados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

Sección 5:

Los(as) delegados(as) representarán y orientarán a los empleados(as) de la Unidad Apropiaada 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.

Sección 6:

La Administración de Vivienda Pública concederá al(a la) delegado(a) general hasta un máximo de (4) horas laborables semanales no acumulables. Al(a la) delegado(a) en propiedad y al alterno, se le concederán (2.5) horas laborables semanales no acumulables, que se computarán sumando el tiempo utilizado por ambos. El tiempo autorizado al delegado general, delegado o delegado alterno no conllevará pérdida de salario, ni reducción del balance acumulado de licencia regular. Este tiempo se concederá para atender asuntos oficiales de los unionados relacionados con la investigación, trámite y representación de querellas, siempre y cuando no se afecten los servicios y se coordine con el(la) supervisor(a). Este tiempo no se denegará a menos que medie justa causa y se registrará según lo determine la Administración de Vivienda Pública. El(la) delegado(a) solicitará autorización de su supervisor(a) inmediato(a) para tramitar o atender algún asunto relacionado al Convenio Colectivo como condición previa para abandonar su área de trabajo, y de ser autorizado regresará con prontitud a su área de trabajo tan pronto haya terminado su gestión. Los(as) delegados(as) utilizarán el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de los asuntos que vayan a atender. En aquellos casos en que sea necesario tiempo adicional el(la) supervisor(a) acordará la hora y la cantidad de tiempo que podrá dedicar el(la) delegado(a) general a la gestión, conforme lo permitan las necesidades del servicio.

Sección 7:

Un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, podrá acogerse a una licencia sin sueldo, previa solicitud escrita de la Unión y aprobación de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos por el período máximo de un (1) año, que será renovable por mutuo acuerdo. El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, que se acoja a esta licencia, tendrá derecho a recibir cualquier aumento de salario concedido a los miembros de la unidad apropiada, así como aumentos en beneficios marginales que le hubiese correspondido a partir de la fecha de su reinstalación.

Sección 8:

El(la) delegado(a) llevará a cabo sus gestiones oficiales en un lugar apropiado, dentro de los predios de la Administración de Vivienda Pública, que será acordado entre el Presidente(a) de la Federación y el representante de la Administración de Vivienda Pública, según la disponibilidad. En el desempeño de las funciones de los(as) delegado(as), éstos no interferirán con el trabajo del empleado(a) querellante, ni con el trabajo de los demás empleados(as) de la Administración de Vivienda Pública.

Sección 9:

Ambas partes acuerdan que el procesamiento de querellas se llevará a cabo durante horas laborales.

Sección 10:

Los(as) delegados(as) en propiedad y delegado(a) alterno(a) tendrán derecho a dos (2) días laborables al año, sin descuento de sueldo o licencia alguna, los cuales podrán ser utilizados para participar en seminarios relacionados con la administración del Convenio o en una asamblea para ratificar Convenio convocada por la Federación. La Federación deberá certificar a la Administración de Vivienda Pública la asistencia de los mismos a la actividad.

Sección 11:

La Administración de Vivienda Pública reconoce la importancia de que los(as) empleados(as) estén bien informados y se compromete a permitir que cualquier empleado(a) de su agencia que pertenece a la Unidad Apropiada pueda distribuir, en el área del vestíbulo y/o terraza, fuera de sus horas laborables, información proveniente de la Federación a otros(as) empleados(as) sin interrumpir las labores de éstos.

Artículo XII Procedimiento de Quejas y Agravios

Sección 1:

Una querella para efectos de este Artículo, es cualquier disputa, reclamación o queja de un(a) empleado(a) o grupo de empleados(as) de la Unidad Apropriada o de la FCT, sometida por escrito que concierne en la interpretación, aplicación, violación de los términos de este Convenio Colectivo, así como leyes y reglamentos aplicables, cartas circulares u órdenes ejecutivas y administrativas de la Agencia y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o una querella de un miembro de la Unidad Apropriada en que se alegue que la Agencia ha actuado de forma discriminatoria y/o con un propósito discriminatorio.

Sección 2:

Contenido de las Querellas

Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:

1. nombre del o de los querellantes.
2. clasificación del puesto o de los querellantes.
3. departamento, división u oficina donde laboran los querellantes.
4. un breve resumen de su reclamación.

Sección 3:

Durante la vigencia del Convenio Colectivo las partes se comprometen a observar el procedimiento para atender y resolver querellas creado por este Artículo.

Inciso 3.1 En caso de surgir varias querellas sobre un mismo asunto en distintas áreas de trabajo y que requieran ser resueltas con urgencia, se podrán consolidar por mutuo acuerdo y serán presentadas directamente al(la) Secretario(a) Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o funcionario designado.

Sección 4:

Todas las querellas deben ser resueltas utilizando el procedimiento descrito a continuación. Las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento para adelantar la solución final de la querella o someterla a arbitraje de querellas de forma directa.

Inciso 4.1 El(la) empleado(a) afectado(a) o un representante del grupo afectado, por sí solos o a través del delegado(a) o representante de la Federación, traerá a la atención del Supervisor(a) o Director(a) de su centro de trabajo, la queja o agravio por la que se siente(n) perjudicado(s) por alguna acción tomada por la

Administración de Vivienda Pública. Toda querella se presentará por escrito dentro de diez (10) días laborables, desde que ocurrieron los hechos. Si el(la) empleado(a) presenta la queja o agravio por sí solo, la Administración de Vivienda Pública notificará por escrito la misma a la Federación.

El(la) empleado(a) o el representante designado por la Federación y el Supervisor(a) o Director(a) de su centro de trabajo podrán reunirse en un plazo no mayor de cinco (5) días laborables, a partir de la notificación de la querella.

De no llegarse a un acuerdo, el Supervisor(a) o Director(a) de su centro de trabajo, dará su contestación a la querella presentada por escrito en el término de diez (10) días laborables, a partir de la fecha de la notificación de la querella o de la fecha de la reunión descrita en el párrafo anterior.

 Inciso 4.2 Secretario(a) Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o Funcionario Designado

Si el(la) Supervisor(a) o Director(a) de su centro de trabajo, no contesta dicha queja, agravio o reclamación, o si habiendo contestado, a juicio del empleado(a) o de la Federación, dicha contestación no es satisfactoria, el(la) empleado(a) o grupo de empleados, a través del delegado(a) y/o un oficial de la Federación presentará en diez (10) días laborables su agravio por escrito, a partir de la fecha en que se notifique la contestación o vencido el término de haber contestado el agravio, debidamente fundamentado al(la) Secretario(a) Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o funcionario designado. El(la) Secretario(a) Auxiliar de Recursos Humanos o el funcionario designado se reunirá con el(la) delegado(a) representante de la Unión y contestará la querella en o antes de siete (7) días laborables, a partir del recibo de la querella.

Las partes, por mutuo acuerdo, podrán prorrogar el término de contestación del(la) Secretario(a) Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o funcionario(a) designado(a) para facilitar conversaciones con el fin de intentar transigir la querella.

Inciso 4.3 Oficina de Arbitraje de la Comisión Apelativa del Servicio Público.

Si el(la) Secretario(a) Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o funcionario designado no contesta el agravio presentado o si habiendo contestado, a juicio de la Federación, no es satisfactoria la contestación, las partes

podrán radicar la solicitud de arbitraje ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, conforme a lo dispuesto por la Ley Núm. 45, supra, dentro de quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que se notifique la contestación o vencido el término de haber contestado el agravio.

Sección 5:

Aplicación de Medidas Disciplinarias, Suspensión de Empleo y Sueldo y Destituciones

Las partes acuerdan obviar el primer y/o segundo paso en casos de destitución, suspensión de empleo y sueldo y proceder directamente a arbitraje, ante un árbitro de la Comisión Apelativa del Servicio Público, conforme a lo dispuesto por la Ley Núm. 45, supra, dentro de quince (15) días laborables, a partir de la fecha de efectividad de la destitución, suspensión de empleo y sueldo.

En los casos de destitución, suspensión de empleo y sueldo y aplicación de medidas disciplinarias a los miembros de la Unidad Apropiable, éstos serán representados por la Federación en la Vista Administrativa Informal y demás procedimientos administrativos relacionados, según se describe a continuación. La Administración de Vivienda Pública notificará a la Federación, por escrito, todos los casos de destitución, suspensión de empleo y sueldo y aplicación de reprimenda escrita impuesta por la autoridad nominadora o representante autorizado, dentro de un período de tres (3) días laborables de haberse notificado la misma a el(la) empleado(a).

La Administración de Vivienda Pública, no podrá efectuar destituciones y/o suspensiones sumarias, excepto cuando se formulen cargos y en los siguientes casos: haber hurtado, apropiado y/o destruido bienes o propiedad de la Administración de Vivienda Pública; cuando haya motivos fundados de que existe peligro real de destrucción para la Administración de Vivienda Pública; la falsificación o alteración maliciosa de documentos oficiales; abandono injustificado del servicio por cinco (5) días laborables o más, agresión a algún trabajador, usuarios o u otras personas en horas laborables o en los centros o facilidades de la Administración de Vivienda Pública; poner en peligro la vida o la seguridad de otros empleados, u otras personas en horas laborables durante la realización de su trabajo; presentarse al trabajo bajo los efectos de alcohol o sustancias controladas. Introducir o usar bebidas alcohólicas o sustancias controladas al lugar de trabajo o violación al Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de la Administración de Vivienda Pública; hurtar propiedad de otros empleados, o del Público que viene a la Administración de Vivienda Pública; aportación ilegal de armas o manejo ilegal de explosivos en los centros o facilidades de la Administración de Vivienda Pública o en el trabajo. Cuando el(la) empleado(a) sea convicto por cualquier delito grave que implique depravación moral o infracción a sus deberes oficiales, o que resulte convicto por violación a la Ley de Ética, o que resulte convicto por incumplimiento de obligación de pensión alimentaria, y que incurra en violación de cualquier otra Ley que se apruebe y que en la misma se especifique que su violación es causa de destitución, cesantía o despido o por

aquella conducta que tenga la misma gravedad que las reseñadas. Además, la Administración de Vivienda Pública tomará todas las medidas disciplinarias y correctivas en los casos en que procedan, a tenor con su Manual de Medidas Disciplinarias.

En las situaciones descritas anteriormente, se le concederá a el(la) empleado(a) destituido o suspendido sumariamente el derecho a una Vista Administrativa Informal. En esa Vista Administrativa el(la) empleado(a) será asistido por un representante de la Federación.

En el caso que el empleado(a) y/o la Federación renuncien a la Vista Administrativa Informal, se procederá con la imposición de la medida disciplinaria, formulación de cargos o la destitución del empleado(a) según corresponda.

Sección 6:

El procedimiento de arbitraje se llevará a cabo por un árbitro seleccionado entre la Administración de Vivienda Pública y la Unión de una lista de tres (3) árbitros que someterá la Comisión Apelativa del Servicio Público. Cada parte tendrá el derecho a eliminar un (1) nombre del panel. La persona no eliminada quedará seleccionada como árbitro oficial en la querella correspondiente.

Sección 7:

Cualquiera de las partes podrá solicitar a la Comisión que notifique el panel de árbitros.

Sección 8:

Las partes tendrán el derecho a solicitar al árbitro que cite a testigos. La Federación deberá notificar a el(la) Secretario(a) Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, por lo menos, cinco (5) días antes de la vista, los testigos que vaya a utilizar para coordinar efectivamente la comparecencia de éstos, sin que se afecte el servicio.

Sección 9:

El árbitro no tendrá facultad para enmendar, modificar, anular, ignorar, añadir o substraer ninguna de las cláusulas del Convenio Colectivo.

Sección 10:

El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Administración de Vivienda Pública a administrar y dirigir sus operaciones o que interfiera con la administración interna de la Unión, excepto que se determine una violación al Convenio.

Sección 11:

El árbitro emitirá el laudo por escrito, con determinaciones de hecho y conclusiones de derecho. Las decisiones emitidas por el árbitro, deberán ser conforme a derecho. Si las partes se acogieren al procedimiento de arbitraje para resolver la querella o controversia, el laudo que emita el árbitro será final y obligatorio para ambas partes, sujeto a las limitaciones expuestas en este artículo, la ley y la jurisprudencia.

Sección 12:

Los días a que se hace referencia en este Artículo, serán laborables excepto cuando se indique lo contrario. Se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando éstos sean feriados, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último.

Sección 13:

Por mutuo acuerdo, suscrito por ambas partes, los términos indicados en este Artículo podrán ser prorrogables.

Sección 14:

Todos los miembros de la unidad apropiada, incluyendo a los no afiliados, están obligados a utilizar este procedimiento.

Sección 15:

La FCT con la autorización del empleado o empleados, podrá retirar en cualquier momento una querella sin ser objeto de sanciones.

Sección 16:

Los casos sobre destitución, suspensiones de empleo y sueldo y denegación de licencia regular anual, se verán con prioridad.

Sección 17:

Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio que sean citados oficialmente como testigos, se le concederá la mañana o la tarde para participar de la vista y se le acreditará como licencia para fines judiciales. El querellante tendrá las horas laborables de la mañana o la tarde para participar de la vista de arbitraje sin que se le descuenta de su licencia regular. En el supuesto de que la vista tenga una duración extendida, por más de cuatro (4) horas, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio, deberá presentar una certificación del oficial examinador o investigador, indicando la hora en que finalizó la vista.

Artículo XIII Acuerdo de No Discrimen

Sección 1:



La Administración de Vivienda Pública y la Federación acuerdan no discriminar en contra de empleado(a) alguno, comprendido en la Unidad Apropriada, por cuestiones de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, edad, condición de veterano, por impedimento físico o mental, afiliación sindical ni por razón de utilizar los mecanismos de quejas y agravios y/o ejercer derechos reconocidos por el ordenamiento legal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.



Artículo XIV

Expedientes de Personal

Sección 1:

Cada empleado(a) de la Administración de Vivienda Pública, cuyo puesto pertenezca a la Unidad Apropriada, tendrá un expediente de personal, que reflejará el historial completo de éste, desde la fecha de su ingreso original al servicio público, hasta el momento de su separación definitiva del servicio; uno confidencial y separado que contenga información de índole médica a tenor con lo establecido por la Ley Federal para Americanos con Impedimentos (ADA); y uno que contenga copia de todos los Informes de Cambio y demás documentos e información requerida para fines de retiro.

Sección 2:

El custodio de los referidos expedientes de personal, será la Secretaría de Recursos Humanos.

Sección 3:

Los expedientes de los(as) empleados(as) que pertenecen a la Unidad Apropriada, tendrán carácter confidencial. Estos podrán ser examinados únicamente para fines oficiales por empleados o funcionarios autorizados o cuando el propio empleado(a) lo solicite por escrito o autorice por escrito a otra persona para que examine el expediente.

Sección 4:

Todo trabajador tendrá derecho a examinar su expediente, en presencia de un funcionario autorizado por la Secretaría de Recursos Humanos. El empleado(a) deberá presentar la solicitud para examen del expediente con, al menos, cinco (5) días de antelación. Se permitirá la inspección del expediente a el(la) empleado(a) o a la Federación, siempre y cuando esa entidad sindical haya sido previamente autorizada por el(la) empleado(a). En el caso de que el(la) empleado(a) esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir, personalmente al examen del expediente; podrá delegar por escrito en un representante. En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada por el Tribunal como tutor de el(la) empleado(a).

Sección 5:

Los(as) empleados(as) podrán obtener libre de costo copia certificada de los documentos contenidos en su expediente. La segunda copia certificada y las sucesivas serán obtenidas mediante el pago del costo de reproducción, el cual será diez (10) centavos por página. El empleado solicitará por escrito la copia certificada con, al menos, cinco (5) días de antelación. La Secretaría de Recursos

Humanos entregará la copia certificada en un plazo de cinco (5) días laborables, excepto se genere algún desperfecto en la máquina fotocopidora.

Sección 6:

La Administración de Vivienda Pública no hará referencia a documentos sobre amonestaciones escritas que tengan más de doce (12) meses impuestos a los empleados para propósito disciplinario, excepto en los casos de abandono de servicios.

Artículo XV

Procedimiento en las Transacciones de Personal

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública se compromete a notificar a la FCT mensualmente sobre transacciones de personal que afecten a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio.

Sección 2:

Las transacciones de personal a ser incluidas en el informe serán: nombramientos, traslado, ascensos, descenso, reclasificación de puesto, ajustes en salario, deducciones de cuotas revocadas, despidos, cesantías, destagues, licencias sin sueldo y reinstalaciones.

Sección 3:

El informe incluirá el nombre del empleado, clasificación del puesto y unidad a la cual pertenece.

Artículo XVI

Requisitos, Deberes, Adjudicaciones de los Puestos

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública fijará los requisitos y deberes de cada puesto de la Unidad Apropiada, conforme a sus necesidades, notificando los deberes a los incumbentes de las mismas, a la brevedad posible, de estar ocupados.

Sección 2:

 A un(a) empleado(a) cuyo puesto pertenezca a la Unidad Apropiada, que mediante designación oficial, por escrito, del Director(a) de la Agencia haya desempeñado en forma interina, todos los deberes y responsabilidades normales de un puesto con clasificación superior al que ocupa en propiedad, por un período ininterrumpido que exceda de treinta (30) días y que al momento de tal designación reúna los requisitos de preparación académica y experiencia para el puesto, la Administración de Vivienda Pública le pagará, luego de transcurridos los treinta (30) días consecutivos de servicio, la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupa y el sueldo básico del puesto que ha sido designado(a) interinamente. El pago será retroactivo al momento de la designación. El(la) empleado(a) designado(a) oficialmente para ejercer el interinato, podrá ser relevado del mismo en cualquier momento que así lo determine el Director(a) de Departamento u Oficina. En tales circunstancias el(la) empleado(a) regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato. Ningún diferencial concedido podrá ser considerado como parte integral del sueldo regular de el(la) empleado(a) para fines del cómputo para la liquidación de licencia ni para el cómputo de la pensión de retiro.

Sección 3:

Todo miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio que solicite una convocatoria, tendrá el derecho de recibir de parte de la Oficina de Recursos Humanos una notificación escrita donde se establezcan las razones por las cuales se rechazó su solicitud.

Sección 4:

De acuerdo a la necesidad del servicio, la Administración de Vivienda Pública decidirá la cantidad de empleados que necesita para operar cada servicio que ofrece.

Sección 5:

De no estar de acuerdo con la determinación mencionada en la Sección 3 de este Artículo, el unionado podrá recurrir al foro de arbitraje dispuesto en el Artículo XII Sección 4, de este Convenio Colectivo.

Artículo XVII Reclutamiento y Selección

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública formulará y adoptará las normas de reclutamiento y selección para cada clase de puesto comprendido en el Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Administración de Vivienda Pública, el cual deberá atraer y retener los recursos más aptos e idóneos.

El reclutamiento y selección del personal de la Administración de Vivienda Pública, se hará de acuerdo al principio de mérito y en armonía con el Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del Sistema.

Sección 2:

La Administración de Vivienda Pública ofrecerá la oportunidad de competir a toda persona calificada que interese participar en las funciones públicas de la Administración de Vivienda Pública.

Sección 3:

Cuando exista necesidad en el servicio y la Administración de Vivienda Pública determine cubrir los puestos vacantes en el servicio de carrera, éstos se cubrirán mediante la certificación y selección de los candidatos que figuren en los registros de elegibles, conforme al Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Administración de Vivienda Pública.

La Administración de Vivienda Pública establecerá los siguientes Registros Especiales:

- a) Registro de Reingreso -- Se establecerán registros especiales por cada clase de puestos que contendrán los nombres de las personas con derecho a reingreso en armonía con el principio de mérito y el Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Administración de Vivienda Pública.
- b) Cualquier otro que se establezca por Leyes Especiales.

Sección 4:

La Administración de Vivienda Pública mantendrá un registro de reingreso, el cual contendrá los nombres de las personas en cada clase de puestos con derecho a reingreso conforme al Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Administración de Vivienda Pública.

Sección 5:

Si un empleado cubierto por este Convenio ha estado disfrutando de una anualidad por incapacidad ocupacional o no ocupacional de alguno de los Sistemas de Retiro del Gobierno, la Administración de Vivienda Pública, le certificará como único candidato, y de estar éste disponible, se le extenderá el nombramiento. La Administración de Vivienda Pública también dará cumplimiento a la legislación que establece preferencia para los veteranos e impedidos.

Artículo XVIII Clasificación de Puestos

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública mantiene su facultad para la creación y clasificación de los puestos y su ubicación dentro de la organización de la Agencia, así como la descripción de los deberes y responsabilidades de los puestos, conforme a las necesidades del servicio. La Administración de Vivienda Pública notificará a la FCT a través de su delegado general, cualquier cambio en las descripciones de deberes.

Sección 2:

La Administración de Vivienda Pública entregará copia a la Federación de las Descripciones de Puestos de todos los puestos incluidos en la Unidad Apropriada en un término de noventa (90) días calendario, a partir de la firma de este Convenio.

Sección 3:



Cuando un(a) empleado(a) entienda que sus funciones y tareas no son afines con su clasificación o retribución, según ésta fue determinada en un nuevo Plan de Clasificación o Retribución implantado por la Administración de Vivienda Pública, éste(a) podrá solicitar por escrito a la Secretaría de Recursos Humanos una evaluación de su puesto. Dicho estudio será realizado dentro de un término de treinta (30) días laborables al cabo del cual se emitirá una decisión por escrito. Por mutuo acuerdo, las partes podrán prorrogar el término establecido anteriormente. Si el(la) empleado(a) está inconforme con la decisión tomada, podrá acudir al nivel anterior a arbitraje en el Procedimiento de Quejas y Agravios. Para ello, tendrá un plazo de quince (15) días contados a partir de la decisión.

Sección 4:

Si se reclasifica un puesto por evolución y el incumbente ha venido desempeñando los deberes, autoridades y responsabilidades del mismo durante un año, según la nueva reclasificación, dicha transacción no conllevará período probatorio. Si la reclasificación procediera por cambio sustancial en deberes, autoridad y responsabilidad, y el cambio resultará en un puesto de categoría superior, se podrá:

- a) ascender sin competencia al empleado si se determina que éste reúne los requisitos de la nueva clase. La solicitud de reclasificación del puesto se considerará como la petición de ascenso sin competencia. En todo caso el(la) ocupante estará sujeto(a) al período probatorio de la nueva clase.
- b) reubicar en un puesto de clasificación igual a su nombramiento o puesto similar, para el cual el empleado reúna los requisitos mínimos, o dejar en suspenso la reclasificación hasta tanto se logre reubicar al empleado, si el empleado no cualifica para ocupar el puesto reclasificado.

Sección 5:

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
El(la) empleado(a) cubierto(a) por este Convenio Colectivo podrá solicitar a la Secretaría de Recursos Humanos, canalizado a través de su Supervisor(a) inmediato(a) y de el(la) Director(a) de su unidad de trabajo, que se evalúen las funciones esenciales del puesto que ocupa para que se determine si las mismas enmarcan correctamente en la clasificación y nivel del mismo o si han surgido cambios que ameriten una reclasificación del puesto si estima que sus funciones han evolucionado o han cambiado. Dicho estudio será realizado dentro de un término de treinta (30) días laborables al cabo del cual se emitirá una decisión por escrito. Disponiéndose que de haber más de cinco (5) casos simultáneamente se podrá prorrogar el término de treinta (30) días, por mutuo acuerdo. De estar inconforme con la determinación de la Agencia, la Unión podrá someter la controversia a arbitraje en la Comisión Apelativa del Servicio Público de conformidad al término dispuesto en el procedimiento de quejas y agravios.

Artículo XIX

Evaluaciones y Período Probatorio

Sección 1:

El período probatorio es el término de tiempo durante el cual un empleado, al ser nombrado en un puesto de los incluidos en la unidad apropiada, se encuentra en un período de adiestramiento y a prueba, y sujeto a evaluaciones periódicas en su desempeño de las funciones, tareas y responsabilidades del puesto. Si el empleado(a) completa satisfactoriamente el período probatorio, pasará a ser empleado(a) regular de carrera.

Sección 2:

El(La) empleado(a) nombrado o ascendido para ocupar un puesto regular de carrera, estará sujeto al período probatorio que corresponde a dicha clase como parte del proceso de selección en el servicio público. En caso de ascenso, el empleado regresará a un puesto igual o similar al que ocupaba antes de ocurrir el ascenso, si éste no aprueba el período probatorio de la nueva clase. Toda persona nombrada, o ascendida para ocupar un puesto permanente de carrera, y los(as) empleados(as) que sean trasladados o descendidos a otros puestos, estarán sujetos al período probatorio establecido para la clase del puesto.

Sección 3:

El período probatorio abarcará un ciclo completo de las funciones del puesto, durante el cual el supervisor del empleado le proveerá a éste el adiestramiento y ayuda necesaria para el cumplimiento de sus deberes. El supervisor inmediato orientará además, al empleado sobre (1) los programas y la organización de la Agencia; (2) los deberes y responsabilidades esenciales y marginales del puesto; (3) el grado de autoridad y supervisión adscritos al puesto; (4) los deberes y obligaciones del(de la) empleado(a) según establecido en la Ley de Personal, la Ley de Ética y las Normas Internas del Sistema; (5) la reglamentación interna sobre la jornada de trabajo, asistencia y cualquier política pública aplicable; (6) los criterios de productividad y eficiencia que deberá alcanzar; (7) los programas de ayuda a empleados; (8) la forma y frecuencia con que se evaluará su trabajo; y (9) las acciones que se pueden tomar debido a las faltas cometidas en sus servicios, hábitos y actitudes.

Sección 4:

La duración del período probatorio no será menor de tres (3) meses, ni mayor de un (1) año. La Administración de Vivienda Pública tomará en consideración la complejidad de las funciones, responsabilidades y/o tareas de un puesto para establecer el período probatorio de los mismos. El período probatorio no será prorrogable y solamente se interrumpirá cuando el empleado esté ausente utilizando licencia de enfermedad prolongada, Fondo del Seguro del Estado, licencia militar, licencia de maternidad, o licencia deportiva. En estos casos el período probatorio se extenderá por un tiempo igual al utilizado en estas licencias.

Sección 5:

Las evaluaciones periódicas y la final serán discutidas con los empleados a fin de que éstos conozcan el análisis que hace el supervisor de sus servicios, hábitos y actitudes en el transcurso del período probatorio.

Sección 6:

La frecuencia de las evaluaciones periódicas se establecerán dependiendo de la duración del período probatorio de cada clase. En todo caso se harán por lo menos dos (2) evaluaciones; una a la mitad del período probatorio y otra al final de dicho período. En puestos cuyo período probatorio sea mayor de seis (6) meses podrán hacerse tres (3) o más evaluaciones. Si el supervisor observa que el empleado no alcanza el nivel esperado en algunos factores bajo evaluación, deberá comunicar inmediatamente al empleado el juicio que hace de su ejecución o conducta observada, y le orientará sobre los cambios necesarios para cumplir con los referidos factores.

Sección 7:

En los casos en que un empleado durante el período probatorio tenga más de un supervisor, debido a las condiciones de trabajo o la naturaleza de las funciones del puesto y en los casos que haya mediado cambio de supervisor, cada uno rendirá una evaluación por separado. La evaluación comprenderá el período bajo el cual el empleado ha estado bajo su supervisión. Las evaluaciones periódicas y la final del empleado reflejarán el consenso de los supervisores que éste haya tenido.

Sección 8:

La evaluación final de los empleados en período probatorio se hará con por lo menos quince (15) días de anticipación a la fecha de vencimiento de dicho período probatorio.

Sección 9:

La determinación de desaprobación del período probatorio y separar del puesto al empleado podrá tomarse por la Administración en cualquier momento antes de finalizado el período probatorio, pero deberá notificarlos al(a) empleado(a) con no menos de diez (10) días de anticipación a la efectividad del mismo.

Sección 10:

Todo(a) empleado(a) que apruebe satisfactoriamente el período probatorio pasará a ocupar el puesto con carácter regular. El cambio se tramitará inmediatamente termine el período probatorio mediante notificación al empleado(a), acompañado de la evaluación final.

Sección 11:

Si la persona nombrada ha venido desempeñando satisfactoriamente los deberes del puesto mediante nombramiento transitorio, inmediatamente antes del nombramiento, el período de servicios prestados le podrá ser acreditado al período probatorio. La determinación de la acreditación deberá ser efectuada por la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado, previo al nombramiento en el puesto de carrera. La misma es discrecional y requerirá una evaluación del supervisor inmediato de los servicios prestados en el puesto transitorio y con una recomendación de la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado. Así constatados serán acreditados en su totalidad. Sólo se acreditarán los servicios prestados en el puesto de la misma clase, cuyos deberes sean iguales a los del puesto que pasa a ocupar el(la) empleado(a).

Sección 12:

Si la persona nombrada, está desempeñando satisfactoriamente los deberes del puesto interinamente, el período de servicios prestados le podrá ser acreditado al período conforme a lo siguiente:

- que el(la) empleado(a) haya sido designado oficialmente por la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado para desempeñar los deberes del puesto;
- que en todo el período a ser acreditado haya desempeñado los deberes normales del puesto; y
- que al momento de la designación reúna los requisitos mínimos para el puesto y ocupe un puesto comprendido en el servicio de carrera.

La determinación de la acreditación tiene que ser efectuada por la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado, sujeto al nombramiento en el puesto y a una evaluación de los servicios prestados en el interinato.

Sección 13:

La Administración de Vivienda Pública usará los formularios oficiales que diseñe para estos fines. Además, podrá utilizar otros instrumentos de evaluación, de conformidad con el sistema de evaluación y motivación de empleados que adopte la Agencia.

Artículo XX

Ascensos

Sección 1:

Definición

Se entenderá por ascenso el cambio de un(a) empleado(a) de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones de nivel superior, con complejidad y responsabilidad mayor y con un salario representativo de la diferencia entre los tipos mínimos de las escalas correspondientes. Cuando el(la) empleado(a) provenga de otra agencia, se entenderá por ascenso el cambio de un(a) empleado(a) de un puesto en una clase a un puesto en otra clase que se determinó mediante equivalencia que las funciones del puesto a ocupar en la Administración de Vivienda Pública son de nivel superior, complejidad y responsabilidad mayor.

Sección 2:

Todo ascenso se hará con atención al principio de mérito y las leyes aplicables.

Sección 3:

La Administración de Vivienda Pública se compromete a proveer oportunidades y mecanismos para el ascenso de los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada, cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Los(as) empleados(as) que pertenecen a la Unidad Apropriada, ascenderán mediante exámenes de libre competencia determinados en la Norma de Reclutamiento de cada clase.

Sección 4:

Cuando un(a) empleado(a) de la Unidad Apropriada no haya sido seleccionado(a), la Administración de Vivienda Pública informará al(la) empleado(a) que no fue seleccionado(a) y se le advertirá de su derecho a recurrir al tercer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en la Sección 4, del Artículo XII de Quejas y Agravios.

Sección 5:

Los(as) empleados(as) de la Unidad Apropriada no serán objeto de ninguna medida disciplinaria por el hecho de no haber aceptado un ascenso. Tampoco serán descalificados para otros ascensos que surjan posteriormente.

Sección 6:

En aquellos casos donde sólo compitan candidatos de la Unidad Apropriada de negociación y se mantenga un empate en las puntuaciones, la antigüedad será el factor determinante.

Artículo XXI Traslados

Sección 1: Definición

Significa el cambio de un(a) empleado(a) de un puesto a otro en la misma clase o a un puesto en otra clase en la Unidad Apropriada con funciones de nivel similar, siempre que el empleado(a) reúna los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto al cual sea trasladado. Se usarán los traslados como mecanismo para la ubicación de los(as) empleados(as) en puestos donde contribuyan con su esfuerzo a lograr los objetivos de la Administración de Vivienda Pública con mayor efectividad.

Sección 2: Objetivo de los Traslados

El traslado podrá efectuarse a solicitud del(la) empleado(a), para beneficio de éste(a), o respondiendo a necesidades de la Administración de Vivienda Pública en situaciones, tales como las siguientes:

Inciso 2.1 Cuando exista la necesidad de recursos humanos adicionales para atender nuevas funciones o programas, o para la ampliación o continuación de los programas en la misma agencia.

Inciso 2.2 Cuando se eliminen funciones o unidades administrativas por efecto de reorganizaciones en la Administración de Vivienda Pública.

Inciso 2.3 Cuando en el proceso de decretar cesantías sea necesario reubicar empleados(as).

Inciso 2.4 Cuando se determine que los servicios de un(a) empleado(a) pueden ser utilizados más provechosamente en otra área de trabajo debido a sus conocimientos, experiencia, destrezas o cualificaciones especiales, particularmente en casos donde éste ha adquirido más conocimientos y desarrollado mayores habilidades como consecuencia de adiestramientos.

Inciso 2.5 Cuando se determine la necesidad de adiestrar personal en otras áreas.

Inciso 2.6 En los casos en que se justifique, la Administración de Vivienda Pública y la Autoridad Nominadora, tendrán facultad para tomar todas aquellas medidas cautelares, provisionales y adecuadas, con el fin de preservar un clima de trabajo saludable y seguro para los empleados y la óptima prestación de los servicios, tales como el movimiento de personal, sin que ello constituya una adjudicación final de ninguna acción o reclamo.

Inciso 2.7 Por cualquier otra necesidad del servicio que no esté en contravención con las disposiciones de este Convenio.

Sección 3: Normas para los Traslados

Las siguientes normas regirán los traslados:

Inciso 3.1 Los traslados no se utilizarán como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente, ni cuando resulte oneroso al(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada.

Inciso 3.2 La Administración de Vivienda Pública establecerá procedimientos que aseguren la imparcialidad en los traslados dentro de la Unidad Apropriada que se proponga efectuar, respondiendo a necesidades del servicio.

Inciso 3.3 En cualquier caso de traslado el (la) empleado(a) de la Unidad Apropriada deberá reunir los requisitos mínimos para el puesto al cual sea trasladado(a).

Inciso 3.4 Cuando el traslado sea a un puesto en otra clase dentro de la Unidad Apropriada, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada deberá aprobar el examen correspondiente para la clase y estará sujeto(a) al período probatorio. Cuando el traslado responda a necesidades del servicio, se podrá obviar el período probatorio y el examen.

Inciso 3.5 Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase el "status" de los(as) empleados(as) permanecerá inalterado y no será necesario un período probatorio.

Inciso 3.6 Al(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada se le informará por escrito sobre el traslado. Como norma general, la notificación al(a) empleado(a) deberá hacerse con treinta (30) días calendarios de antelación. Sin embargo, en situaciones de emergencia o en circunstancias imprevistas, podrá hacerse excepción a esta norma, siempre y cuando el traslado no sea oneroso. Las partes acuerdan en caso de objetarse un traslado de la agencia por entender el empleado que es oneroso podrá acudir al Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje para solicitar un arbitraje acelerado del caso.

Inciso 3.7 Al notificar a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada sobre la decisión de traslado dentro de la Unidad Apropriada por necesidad del servicio, deberá advertírsele sobre su derecho a acudir al nivel anterior de arbitraje en el procedimiento de quejas y agravios establecido en este Convenio. Esta acción no tendrá el efecto de detener la determinación de traslado de la Autoridad Nominadora o Representante Autorizado de la Administración de Vivienda Pública. De surgir

una querrela en relación a este artículo el empleado(a) podrá elevar la misma al 3er nivel del procedimiento de quejas y agravios.

 **Inciso 3.8** Cuando la solicitud de traslado sea a petición del(de la) empleado(a) la Administración de Vivienda Pública atenderá la misma en el orden en que los miembros de la Unidad Apropriada lo soliciten por escrito, excluyendo aquellos casos por acomodo razonable o por necesidad de servicio. En los casos de peticiones de trabajo a un mismo lugar de trabajo, se tomará en consideración el orden antes indicado.

Inciso 3.9 El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que se le haya negado una Solicitud de Traslado tendrá el derecho a recibir una notificación escrita de la Administración de Vivienda Pública, exponiendo las razones que justifican la decisión negativa en un plazo no mayor de diez (10) días laborables.

Sección 4: Efectividad de los traslados

Los traslados se llevarán a cabo o se harán efectivos no más tarde de quince (15) días laborables, de haber sido notificado el (la) empleado(a).

Artículo XXII Reducción de Personal

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública podrá decretar Cesantías en el servicio sin que constituya acción disciplinaria en las siguientes circunstancias:

- eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos;
- cuando se determine que el(la) empleado(a) está física o mentalmente incapacitado(a) para desempeñar las funciones esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable;
- cuando el(la) empleado(a) está inhabilitado por accidente del trabajo y en tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, por un período mayor de doce (12) meses, según se establece en la Sección 5ª de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como "Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo".

Sección 2:

Previo a decretar las cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, la Administración de Vivienda Pública agotará todos los recursos al alcance para evitar dichas cesantías, con acciones tales como:

1. Examinar los expedientes de los(as) empleados(as) para verificar si éstos son elegibles para acogerse a una pensión por años de servicio del Sistema de Retiro y los orientará sobre los beneficios al que tienen derecho.
2. Reubicación de personal en puestos de igual, similar o inferior clasificación en departamentos, oficinas o programas en que haya necesidad de personal. Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, tienen que reunir los requisitos mínimos de los puestos a ser reubicados.
3. Readiestramiento de el(la) empleado(a) para reubicarlo(a) en otro puesto, cuando esto pueda hacerse razonablemente antes de la fecha límite para decretar tales cesantías.
4. Licencia sin sueldo hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando la agencia tome la decisión por la insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto. En tales casos, deberá observarse el orden de prelación acordado en este Artículo.

5. Disfrute de vacaciones acumuladas.
6. Reducción en la jornada de trabajo, según establece el Artículo de Jornada de Trabajo.
7. Descenso de los(as) empleados(as) como último recurso para evitar cesantías.

Sección 3:

En el caso de eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos, las cesantías se decretarán dentro de los grupos de empleados(as) cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación de la clase afectada por el Plan de Cesantías y el status de los(as) empleados(as). En cada clasificación serán separados en primer término los(as) empleados(as) irregulares, transitorios en puestos de duración fija, en segundo lugar, los(as) empleados(as) con "status" probatorios de carrera y en último término, serán separados(as) los(as) empleados(as) con "status" regular de carrera. Para efectos de este Artículo, se reconocerá el "status" regular a los(as) empleados(as) en período probatorio que inmediatamente antes de adquirir dicho status, hubieran sido empleados(as) regulares.

Sección 4:

La Administración de Vivienda Pública adoptará y tendrá vigente un Sistema de Evaluación de Empleados para todo el personal durante un período anterior no menor de un año, durante el cual los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiable cubierto por este Convenio hayan sido evaluados por lo menos una (1) vez en ese período. El resultado de la evaluación más reciente será el criterio para determinar el orden de prelación de las cesantías. En caso de empates en las puntuaciones de evaluación, se utilizará la antigüedad (del o la) empleado(a) en el servicio público para determinar la prelación de las cesantías. A falta de un sistema de evaluación de un(a) empleado(a) el factor determinante será el de antigüedad, de manera que la persona de más reciente nombramiento será la primera en quedar cesante.

Sección 5:

A los fines de determinar la antigüedad, se considerará todo el servicio prestado por el(la) empleado(a) en puestos de la agencia comprendidas en el servicio público, los servicios prestados en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de Norte América que hayan sido cotizados y acreditados en el Sistema de Retiro, los períodos de licencia con sueldo disfrutados por el(la) empleado(a). La antigüedad no será interrumpida mientras un(a) empleado(a) se encuentre en cualquier tipo de licencia autorizada o reconocida por este convenio o por alguna de las leyes vigentes.

Sección 6:

Las partes acuerdan que previo a decretar un plan de cesantías y durante la implantación del método correspondiente, se brindará la oportunidad a la Federación examinar la información que justifique el plan, de manera que pueda presentar recomendaciones.

Sección 7:

Una vez determinada la necesidad de efectuar la reducción de personal, la Administración de Vivienda Pública, notificará por escrito a todos los(as) empleados(as) a quien haya de cesantear y a la Federación con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha en que el(la) empleado(a) habrá de quedar cesante. En la comunicación se incluirán las razones para dicha acción y además se le notificará su derecho de acudir al procedimiento de arbitraje.

Artículo XXIII Jornada de Trabajo

Sección 1:

La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7 1/2). El horario de trabajo será normalmente de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. El horario de trabajo de todos(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriadada será el existente a la firma de este Convenio. No obstante, la Administración de Vivienda Pública, previa notificación por escrito con quince (15) días, al empleado y a la Unión, podrá establecer horarios especiales para diferentes grupos de trabajo o divisiones, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran. Previo a la efectividad del cambio las partes se reunirán para discutir los efectos del mismo en la jornada de trabajo, tomando en consideración criterios tales como: necesidades del servicio, asistencia, voluntariedad y antigüedad.

Sección 2:

La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37 1/2), sobre la base de cinco días (5) laborables. La jornada regular semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose el sábado y domingo, los días de descanso. Sin embargo, si las necesidades de servicio lo requieren y previa notificación por escrito con quince (15) días a la Unión, la Administración de Vivienda Pública podrá establecer para todo o parte del personal dentro de la Unidad Apropriadada, una jornada semanal regular comenzando y terminando en cualquier día de la semana, siempre y cuando dicha jornada comprenda cinco (5) días laborables y dos (2) días de descanso. Las partes se reunirán para discutir los efectos de los cambios en la jornada de trabajo, tomando en consideración criterios tales como: necesidades del servicio, asistencia, voluntariedad y la antigüedad.

De existir una situación económica precaria, causada por la disminución o pérdida de ingresos en el erario u otras fuentes de ingreso y, fuere necesario cesantear empleados, se podrá reducir la jornada regular diaria o semanal de los(as) empleados(as) como acción para evitar dichas cesantías. Previo a cualquier acción las partes se reunirán dentro de un término de quince (15) días para discutir los efectos de estos cambios en la jornada de trabajo.

Sección 3:

Cuando se haya establecido una semana de trabajo en la que los días de descanso no sean sábados y domingos, y el segundo día de descanso coincida con un día feriado, se le concederá a el(la) empleado(a) el próximo día al día feriado, sin cargo a su licencia de vacaciones.

Sección 4:

El período para tomar alimentos será de una (1) hora que se asignará por la Administración de Vivienda Pública, no antes de concluida la tercera hora y media, ni después de terminar la quinta hora de trabajo consecutiva. Ningún miembro de la Unidad Apropriada trabajará durante el período de tomar alimentos sin la autorización escrita del Director(a) Ejecutivo(a) o su representante autorizado.

Mediante acuerdo escrito entre el(la) empleado(a) y la Autoridad Nominadora de la Administración de Vivienda Pública o su representante autorizado, la hora de tomar alimento podrá reducirse a media (1/2) hora por necesidad del servicio o conveniencia del empleado. Este acuerdo será aprobado por el representante autorizado de la Federación.

Sección 5:

Los miembros de la Unidad Apropriada podrán disfrutar de dos (2) períodos de descanso que no excederán de quince (15) minutos cada uno, luego de las 9:30 a.m. y 2:30 p.m., según sea acordado entre el(la) supervisor(a) y el(la) empleado(a), para evitar que se afecten los servicios que rinde la Administración de Vivienda Pública. El período de merienda se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo y los mismos no serán acumulados en caso de no ser disfrutados.

Sección 6:

La Administración de Vivienda Pública le concederá a los miembros de la Unidad Apropriada un período de gracia de diez (10) minutos al comenzar la jornada regular diaria. Dicho tiempo no se deducirá de la licencia de vacaciones acumulada por el(la) empleado(a). No obstante, la utilización excesiva del mismo, puede dar lugar a que se considere tardanza y se tomen medidas correctivas.

Sección 7:

En caso de que un empleado se le dañe la tarjeta de ponchar por causas totalmente ajenas a él, no tendrá que pagar por su reposición.

Sección 8:

Cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, podrá solicitar un horario especial, mediante el formulario de Solicitud de Horario de Trabajo. Dicha solicitud será considerada tomando en cuenta la necesidad del servicio y la disponibilidad de supervisión adecuada. La determinación final deberá ser emitida por el(la) Secretario(a) Auxiliar de Recursos Humanos en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la presentación de la solicitud.

Sección 9:

Modificaciones en el horario de trabajo para atender actividades o necesidades de servicios inmediatas o temporeras, no serán considerados cambios en el horario de trabajo, para efectos de este artículo y no requerirán notificación previa a la Unión.

Artículo XXIV Reubicaciones

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública podrá reubicar a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio afectados por una reducción de personal aplicando las disposiciones de la cláusula de antigüedad.

Inciso 1.1 Cuando la reubicación sea a un puesto de igual o similar clasificación, los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio mantendrán su sueldo, status y antigüedad.

Inciso 1.2 Cuando la reubicación sea a un puesto de clasificación igual o similar, lo que constituiría un traslado, los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio deberán reunir los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto a la cual serán trasladados. Los traslados no conllevarán aumentos de sueldo excepto lo necesario para ajustar el sueldo del empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio al tipo intermedio próximo.

Inciso 1.3 Cuando la reubicación sea en un puesto de clasificación inferior, lo que constituiría un descenso, los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio deberán reunir los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto a la cual sean descendidos. En estos casos, los(las) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio mantendrán su "status" y antigüedad. Si el sueldo del(de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio no coincidiera con uno de los tipos retributivos de la escala correspondiente a la clase de puesto que pasa a ocupar, su sueldo se ajustará al tipo retributivo inmediato inferior.

Sección 2:

Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que haya sido reubicado por razón que su puesto haya sido eliminado, podrá solicitar el puesto que tenía anteriormente, si la Administración de Vivienda Pública crea el mismo nuevamente. En ese caso el empleado no tendrá que atravesar por el proceso rutinario de reclutamiento, ni período probatorio. El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio deberá hacer la solicitud por escrito correspondiente a la Secretaría de Recursos Humanos en o antes de treinta (30) días de la creación del puesto.

Sección 3:

Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropíada cubiertos por este Convenio que sean cesanteados(as) por la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos, permanecerán en un registro especial de elegibles para reemplazo por un término de veinticuatro (24) meses con preferencia a ocupar puestos de nueva creación o vacantes de la Unidad Apropíada que correspondan a la clase de puesto ocupados por ellos(as) u otras similares que envuelvan el mismo nivel de trabajo; siempre y cuando reúnan los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia para desempeñar el puesto. El(la) empleado(a) que esté incluido(a) en este registro y rechace inicialmente aceptar el puesto, pasará al turno final del Registro.

Sección 4:

El registro de elegibles para la reubicación de empleados(as) aquí establecido, tendrá prioridad sobre los demás registros de elegibles. La Administración de Vivienda Pública agotará este registro de personal por clases de puestos en primer término cuando sea necesario cubrir vacante, antes de utilizar otro registro de elegibles. Los nombres de los elegibles serán colocados en orden descendente de antigüedad en el servicio. De tener igual tiempo de servicios, se certificarán todos los elegibles en la clase de puesto a cubrir y se seleccionará al más eficiente. La Antigüedad será el factor determinante cuando los solicitantes tengan igualdad en capacidad o idoneidad.

Artículo XXV

Antigüedad

Sección 1:

Definición

La antigüedad se define como el tiempo ininterrumpido que un(a) empleado(a) comprendido(a) en la Unidad Apropriada haya prestado servicios en el sector público.

Sección 2:

Formas de Perderla

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones: a) Destitución de empleo por justa causa; b) Separación en período probatorio, cuando no tenga derecho a reinstalación; o c) Renuncia voluntaria.

Sección 3:

No obstante, lo dispuesto en la Sección 1 de este Artículo, la antigüedad no será interrumpida mientras un(a) empleado(a) se encuentre en cualquier tipo de licencia autorizada o reconocida por este convenio o por alguna de las leyes vigentes.

Sección 4:

La antigüedad será un factor a ser considerado en las transacciones de personal en casos de igualdad de condiciones e idoneidad.

Sección 5:

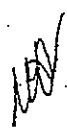
Los empleados que hayan realizado funciones de un puesto permanente con nombramientos transitorios de forma continua, inmediatamente antes de su nombramiento como empleado regular, será considerado el tiempo trabajado como transitorio para determinar su antigüedad.

Sección 6:

El Presidente de la Unión y delegados podrán retener sus empleos en caso de reducción de personal, conforme definido en el Artículo XV, siempre y cuando no se afecte el principio de mérito. Esto es, en casos de igual capacidad tendrán preferencia para retener sus empleos. Del mismo modo y conforme lo aquí expuesto, tendrán preferencia en reingreso.

Sección 7:

 Cuando en casos de ascensos sólo compitan empleados(as) de la Unidad Apropriada y haya igualdad de cualificaciones e idoneidad, la antigüedad será el factor decisivo.



Artículo XXVI

Desarrollo de Personal y Oportunidades de Aprendizaje

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública elaborará un plan anual para el adiestramiento, capacitación y desarrollo de los miembros de la Unidad Apropiaada basado en un estudio de necesidades programáticas.

Sección 2:

La Administración de Vivienda Pública evaluará las solicitudes de los miembros de la Unidad Apropiaada que interesen participar de adiestramientos planificados a través de medios tales como: adiestramientos de corta duración, licencias con o sin sueldo para estudios, cursos especiales y pago de matrícula, sujeto a la disponibilidad de fondos y a los criterios de selección que se establecen en la Sección 3.

 El adiestramiento de corta duración, licencia con o sin sueldo, cursos especiales y pago de matrícula, tienen que estar relacionados con las funciones que desempeña el(la) empleado(a).

Sección 3:

 Los criterios para la selección de los miembros de la Unidad Apropiaada que soliciten adiestramiento de corta duración, licencias para estudios con o sin sueldo, cursos especiales y pago de matrícula para estudios, estarán basados en el mérito y/o en la necesidad que tenga la Administración de Vivienda Pública para un mejor desempeño de las funciones de su puesto y para mejorar o desarrollar las unidades de trabajo y el servicio que se le brinda a los participantes.

Sección 4:

Cuando la Administración de Vivienda Pública, autorice adiestramiento de corta duración, a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada se le concederá como asunto oficial y sin cargo a ningún tipo de licencia.

Sección 5:

La Administración de Vivienda Pública podrá autorizar el reembolso de pago de matrícula, de adiestramiento de corta duración y cursos especiales, a los miembros de la Unidad Apropiaada, sujeto a la disponibilidad de fondos, como un recurso para el mejoramiento de conocimiento y destrezas requeridas a los(as) empleados(as) para el mejor desempeño de sus funciones en la Administración de Vivienda Pública, así como para su crecimiento profesional en el servicio público.

Inciso 5.1 El reembolso de pago de matrícula se concederá para cursos académicos, hasta un máximo de seis (6) créditos, conducentes a un grado asociado, bachillerato o maestría que brinde una institución universitaria oficialmente acreditada en Puerto Rico o Estados Unidos previa solicitud y autorización de la Administración de Vivienda Pública antes de comenzar el curso.

El reembolso de pago de matrícula, de adiestramientos de corta duración y de cursos especiales, se concederá sólo si el(la) empleado(a) aprueba el curso.

Inciso 5.2 Los(as) empleados(as) acogidos(as) a los beneficios de pago de matrícula se les reembolsará la misma, a razón de cien por ciento (100%), será requisito para el reembolso el mantener un promedio no menor de 2.5.

Inciso 5.3 Si el(la) empleado(a) renuncia a la Administración de Vivienda Pública o es destituido(a), vendrá obligado(a) a reembolsar el pago recibido por el costo de matrícula o el costo del adiestramiento de corta duración o del curso especial, de no haber trabajado para la Administración de Vivienda Pública, por lo menos un tiempo igual al doble del tiempo de estudio, una vez finalizado el curso.

Sección 6:

La Administración de Vivienda Pública mantendrá en archivo un historial de adiestramiento y capacitación profesional de cada empleado.

Sección 7:

La Administración de Vivienda Pública notificará, de estar disponible, a la Federación las oportunidades de becas, licencias con o sin sueldo para estudios, seminarios o cursos cortos de corta o larga duración; oportunidades de pago de matrícula, prácticas e intercambios de personal en y entre Puerto Rico y el exterior.

Artículo XXVII Subcontratación

Sección 1:

 Durante la vigencia de este Convenio, la Administración de Vivienda Pública podrá contratar labores tareas, servicios y funciones siempre y cuando dicha contratación no desplace, ni afecte la seguridad de empleo a trabajadores de la Unidad Apropiable, conforme a la Ley, Reglamentación y Cartas Normativas vigentes. La Administración de Vivienda Pública notificará a la FCT su determinación de contratar servicios con anticipación a la efectividad de los mismos.

Sección 2:

 Dicha contratación se hará conforme a lo siguiente:

- a. Cuando se realice una labor que requiera facilidades o equipo especializado que no se justifica que la Administración de Vivienda Pública adquiera.
- b. Cuando se efectúe una labor que requiera la intervención de personal especializado para llevar a cabo funciones que no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropiable o que no justifica la creación de puestos regulares.

Artículo XXVIII

Seguridad y Salud en el Trabajo

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública está comprometida con la salud y seguridad de los(as) empleados(as), por lo que hará todo esfuerzo posible para promoverlas. La preocupación por la salud y bienestar de los(as) empleados(as) es y será una prioridad en todos los niveles de la organización.

Sección 2:

El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que tenga la creencia razonable de que existe una situación que ponga en peligro la salud y la seguridad de los(as) empleados(as) de la Administración de Vivienda Pública, podrá acudir a el(la) delegado(a) del área en donde ocurre la situación y notificarle sobre el particular.

En situaciones de emergencia o que requieran acción correctiva inmediata de parte de la Administración de Vivienda Pública, el(la) delegado(a) de área podrá notificar verbalmente al Director(a) de la oficina o de unidad sobre dicha situación.

Sección 3:

La Federación y los miembros de la Unidad Apropriada cooperarán con la Administración de Vivienda Pública en toda materia de seguridad y ayudarán a que el personal cumpla con todas las reglas de seguridad establecidas por la Administración de Vivienda Pública.

Sección 4:

La Administración de Vivienda Pública proveerá el equipo de seguridad que se requiera por Ley o por reglamentos vigentes para que los miembros de la Unidad Apropriada puedan realizar los deberes y responsabilidades de los puestos sin riesgos, para beneficio de su salud y seguridad. La Federación y los miembros de la Unidad Apropriada cooperarán con la Administración de Vivienda Pública en toda materia de seguridad y ayudarán a que el personal cumpla con todas las reglas de seguridad establecidas por la Administración de Vivienda Pública.

Sección 5:

Todo accidente de trabajo o asunto concerniente a la salud y seguridad en el trabajo será notificado al Director(a) de la oficina o de unidad a través de el(la) delegado(a) correspondiente dentro de los tres (3) días laborables siguientes a la fecha en que ocurre el mismo.

Esta obligación le aplica también al supervisor(a), cuando éste(a) sea la persona que advenga en conocimiento del accidente de trabajo relacionado a la salud y seguridad en el trabajo.

Sección 6:

A ningún empleado(a) de la Unidad Apropiaada se le requerirá que trabaje en un área de la Administración de Vivienda Pública, si a base del juicio razonable del Director(a) de la Oficina o del representante autorizado por el Director(a) Ejecutivo(a), dicha área constituye un peligro inminente de muerte o de daño severo para la salud y seguridad de el(la) empleado(a).

Sección 7:

En el caso de ocurrir una situación, desperfecto o avería que provoque una interrupción continua en los servicios de agua, energía eléctrica o sistema de acondicionadores de aire, luego de haber transcurrido tres (3) horas consecutivas, la Administración de Vivienda Pública cesará las labores del personal en el área afectada hasta el día laborable siguiente, sin descuento alguno en sus licencias ni sueldos.

Excepto, en situaciones donde las necesidades del servicio requieran que algún personal se mantenga realizando sus funciones por la urgencia e importancia de éstas.

Sección 8:

Las partes acuerdan formar un Comité de Salud y Seguridad. La composición del Comité será de dos (2) miembros en representación de la Administración de Vivienda Pública y dos (2) en representación de la Federación. El Comité investigará y evaluará accidentes o situaciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de los(as) empleados(as). También hará recomendaciones con el propósito de solucionar dichas situaciones. El Comité presentará dichas recomendaciones, investigaciones y evaluaciones a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos o su representante, los que evaluarán la investigación y tomarán las acciones pertinentes. De ser necesario el Comité se constituirá una (1) vez al mes hasta un máximo de dos (2) horas sin cargo a licencia. Las partes por mutuo acuerdo podrán extender el período de tiempo mencionado.

Sección 9:

El Comité considerará todos los factores de riesgo en las áreas de trabajo por iniciativa propia o porque hayan sido traídos ante su consideración y efectuará y dará seguimiento a las recomendaciones acordadas sobre medidas preventivas o soluciones finales para corregir las mismas.

Sección 10:

La Federación, en representación de los miembros de la Unidad Apropiaada, podrá recurrir a los foros y/o organismos administrativos, incluyendo el procedimiento de quejas y agravios, aplicables en aquellos casos donde estime que un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por la Administración de Vivienda Pública o por el Comité de Salud y Seguridad.

No obstante, las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo para la pronta atención y solución de estos asuntos, antes de recurrir a los foros y/o organismos correspondientes.

Sección 11:

Las partes acuerdan observar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde los(as) empleados(as) cubiertos por este Convenio. La Federación y los miembros de la unidad apropiada cooperarán con la Administración de Vivienda Pública en toda materia de seguridad.

Sección 12:

La agencia proveerá y/o facilitará lo siguiente:

Extintores de Incendios

La Administración de Vivienda Pública mantendrá los extintores de incendios correspondientes, según lo determinen las entidades reguladoras de este asunto. Dichos extintores estarán distribuidos a través de toda el área de trabajo, en buenas condiciones y con instrucciones para su uso.

Filtros para las computadoras

Si el monitor de la computadora que el empleado utiliza para realizar sus deberes no tiene un filtro de protección, el empleado podrá solicitar el mismo al Director de la Unidad de Sistemas de Información y este hará los trámites correspondientes para proveerle uno al empleado.

Sillas Ergonómicas

A solicitud y previa presentación de una certificación de un doctor en Fisiatría a los efectos de que una silla ergonómica es esencial para tratar la condición médica que padece el empleado miembro de la unidad apropiada, la Administración de Vivienda Pública suplirá dicha silla. Ello no obstante, la Administración de Vivienda Pública podrá requerirle al empleado que un perito médico en Fisiatría contratado por dicha agencia gubernamental, verifique en la condición médica del empleado y determine si efectivamente la silla ergonómica es esencial para tratar la condición médica.

Máscaras y/o guantes desechables

Se deberá suplir de máscaras y/o guantes desechables a todo empleado que tenga que trabajar con líquidos tóxicos, detergentes, químicos, pintura, o cualquier otro material que se considere dañino a la salud.

Fajas de seguridad

La Administración de Vivienda Pública proveerá a los empleados de mantenimiento una faja de seguridad para protegerlos de posibles lesiones en la espalda baja que puedan resultar por la naturaleza de sus funciones.

Vacunas

Los empleados de mantenimiento y aquellas clasificaciones, que atiendan público y sean identificadas por la Secretaría de Recursos Humanos tendrán hasta cuatro (4) horas laborables, sin cargo a licencia regular y sin pérdida de salario, previa coordinación con su supervisor inmediato, para realizar la gestión de vacunarse contra la Hepatitis B y C.

Botiquín de primeros auxilios

Habrá un botiquín de primeros auxilios disponibles a los empleados que laboran en la Administración de Vivienda Pública. El mismo incluirá curita, alcohol, gasa y esparadrapo, agua oxigenada, pastillas para el dolor de cabeza (que no contengan aspirina), descongestionante, medicamentos para la diarrea y dolor cólico.

Sección 13:

La agencia le dará mantenimiento a los conductos del acondicionador de aire. Se instalará purificadores de aire tanto en las unidades de aire central como en las individuales.

Sección 14:

Las labores de pinturas y reparaciones mayores se realizarán fuera de horas laborables.

Artículo XXIX

Compensación de Horas Extras

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública compensará las horas extras trabajadas a razón de tiempo y medio. Estas se determinarán a base del exceso de la jornada regular diaria de siete horas y media ($7 \frac{1}{2}$) o del exceso de la jornada regular semanal de treinta y siete horas y media ($37 \frac{1}{2}$). El tiempo compensatorio deberá concederse hasta donde sea posible, en la fecha más próxima a la fecha en que se realizó el trabajo en tiempo extra, siempre que no se afecte el funcionamiento de la Administración de Vivienda Pública.

Sección 2:

Si por necesidad del servicio no puede compensarse el tiempo extra trabajado basado en tiempo compensatorio y éste excede de 240 horas dicho exceso se pagará en efectivo a razón de tiempo y medio a base del salario que esté devengando el empleado al momento de efectuarse el pago. El pago se efectuará dentro de los próximos 30 días, siempre que estén recibidos todos los documentos requeridos para autorizar el pago en la Oficina de Finanzas del Departamento.

Sección 3:

El pago por las horas extras se hará separadamente del pago de la jornada regular de trabajo del empleado.

Artículo XXX

Tiempo Extra de Trabajo

Sección 1:

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

Sección 2:

 El programa de trabajo de la Administración de Vivienda Pública se formulará de tal manera que reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de las horas regulares establecidas por los empleados. No obstante, la Administración de Vivienda Pública cuando por razón de la naturaleza de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los empleados, que presten servicios en exceso de su jornada regular diaria o semanal, que trabajen en cualquier día feriado o se suspendan servicios por el(la) Gobernador(a).

Sección 3:

Cuando se anticipe la necesidad de trabajo extra, la Administración de Vivienda Pública procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de éstos, la Administración de Vivienda Pública notificará con suficiente antelación, dependiendo de la situación, la asignación de los turnos a los empleados de manera que se garantice que no sean los mismos empleados los que siempre trabajen extra.

Sección 4:

Un empleado que se rehusó a trabajar tiempo extra, cuando le ha sido requerido por la Administración de Vivienda Pública en una situación de emergencia, debe demostrar la existencia de justa causa para ser excusado.

Sección 5:

Los empleados exentos conforme a la Ley y Reglamentación aplicable no tendrán derecho a acumular tiempo extra.

Artículo XXXI Días Feriados

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga para los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio.

1 de enero
6 de enero
Segundo lunes de enero
Tercer lunes de enero
Tercer lunes de febrero

22 de marzo
Movable
Tercer lunes de abril
Último lunes de mayo

4 de julio
Tercer lunes de julio
25 de julio

27 de julio
Primer lunes de septiembre
12 de octubre

11 de noviembre
Noviembre (movible)
19 de noviembre
Cuarto jueves de noviembre
24 de diciembre
25 de diciembre

Día de Año Nuevo
Día de Reyes
Natalicio de Eugenio María de Hostos
Natalicio del Dr. Martin Luther King
Natalicio de Jorge Washington y de Luis Muñoz Marín
Día de la Abolición de la Esclavitud
Viernes Santo
Natalicio de José de Diego
Día de la Recordación de los Muertos en la Guerra
Día de la Independencia de Estados Unidos
Natalicio de Luis Muñoz Rivera
Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Día de José Celso Barbosa
Día del Trabajo y de Santiago Iglesias Pantín
Día de la Raza
(Día del Descubrimiento de América)
Día del Armisticio y Día del Veterano
Día de las Elecciones Generales
Día del Descubrimiento de Puerto Rico
Día de Acción de Gracias
Día de Noche Buena (Víspera de Navidad - solamente la tarde)
Día de Navidad

Sección 2:

Cada empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada podrá disfrutar libre con paga, la fecha de celebración de su cumpleaños. De dicho día ser sábado, domingo o día feriado, se le concederá libre el día laborable siguiente a la fecha de su cumpleaños.

En caso de día feriado, se le concederá el día laborable, siguiente a la fecha de su cumpleaños. Cuando el cumpleaños sea el día 29 de febrero disfrutará de este beneficio el día 1 de marzo en años bisiestos.

Cuando el(la) empleado(a) esté en uso de su licencia, excepto en licencia sin sueldo y licencia militar sin sueldo, se reprogramará el disfrute del día del cumpleaños en un término que no excederá de quince (15) días laborables a partir del momento en que el(la) empleado(a) se reinstale al servicio.

Sección 3:


 Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, podrán disfrutar libre con paga sencilla, cualquier otro día o parte de día declarado como feriado (libre), por el Gobernador(a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o por disposición de Ley, lo anterior no aplicará en los casos en que el(la) Gobernador(a) concede días con cargo a la licencia de vacaciones.

Sección 4:

En caso de que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada se encuentre en disfrute de licencia por vacaciones regulares o por enfermedad, le será reconocido (esto es, no le será descontado de su balance de licencia regular o por enfermedad), cualquier día laborable o parte del mismo declarado libre por Ley por el(la) Gobernador(a).

Sección 5:

Cuando el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada se haya acogido a una jornada regular semanal de trabajo reducida y el último día de descanso coincide con un día feriado, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada, tendrá derecho a que se conceda libre el día siguiente al feriado.

Artículo XXXII

Dietas y Millaje

Sección 1:

Los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este convenio que tengan que asistir a reuniones u otras actividades relacionadas con su empleo fuera de su área de trabajo, se les pagarán dieta y millaje conforme a lo establecido en el Reglamento Núm. 37, según enmendada, del Departamento de Hacienda, siempre que le sea requerido utilizar su vehículo privado para asuntos oficiales.

Sección 2:

De haberse autorizado una Orden de Viaje, el(la) empleado(a) estará cubierto(a) por la póliza de seguro de responsabilidad pública, establecida por el Departamento de Hacienda.

Sección 3:

El pago se efectuará dentro de los próximos 30 días, siempre que estén recibidos en la Oficina de Finanzas del Departamento, todos los documentos requeridos para autorizar dicho pago.

Artículo XXXIII

Licencia con Paga para Donar Sangre

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública concederá una licencia con paga a todos los(las) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, que así lo soliciten, para donar sangre.

Sección 2:

La licencia se extenderá hasta un máximo de cuatro (4) horas al año.

Sección 3:

El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada presentará la evidencia acreditativa de que utilizó el tiempo concedido para el disfrute de esta licencia.

Artículo XXXIV Licencia Militar

Sección 1:

Adiestramiento de la Guardia Nacional - De conformidad con la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico, Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969, según enmendada, se concederá licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural a los(as) empleados(as), incluidos en la Unidad Apropriada que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva de los Estados Unidos de América durante el período en el cual estuvieren prestando servicios militares, como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá al(a) empleado(a) incluido en la Unidad Apropriada licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del(la) empleado(a) incluido en la Unidad Apropriada, se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste tenga acumulada.

Sección 2:

Llamadas a Servicio Militar Activo Estatal - Se concederá licencia militar con paga en los casos de empleados(as) incluidos en la Unidad Apropriada que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados(as) por el Gobernador a Servicio Militar Activo Estatal en los siguientes casos y según dispone el Código Militar de Puerto Rico (Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969, según enmendada):

- a. cuando la seguridad pública lo requiera en casos tales como guerra, invasión, rebelión, motín, desórdenes públicos o inminente peligro de los mismos;
- b. en casos de desastres naturales tales como huracán, tormenta, inundación, terremoto, incendios y otras causas de fuerza mayor;
- c. en apoyo a oficiales del orden público en funciones dirigidas al control del tráfico de narcóticos;

Sección 3:

Servicios Militar Activo se le concederá licencia militar, sin paga, a empleados(as) incluidos en la Unidad Apropriada que ingresen a prestar servicio militar activo, en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Selectivo Federal, por un período de cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) años, siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual

ingresó. Si el(la) empleado(a) incluido en la Unidad Apropiada extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar los períodos de servicio señalados, se entenderá que renuncia a su puesto y la Administración de Vivienda Pública procederá a dejar vacante el mismo.

El(la) empleado(a) incluido en la Unidad Apropiada no acumulará licencia de vacaciones ni por enfermedad, mientras disfruta de esta licencia militar.

Sección 4:

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

Sección 5:

 La Administración de Vivienda Pública reinstalará al(a) veterano(a) en un puesto igual o similar al que ocupaba al ser llamado a las Fuerzas Armadas, si el(la) veterano(a) lo solicita formalmente dentro de los seis (6) meses siguientes a su licenciamiento, según dispuesto por la Carta de Derechos del Veterano, según enmendada.

Artículo XXXV

Licencia para Fines Judiciales

Sección 1:

Todo miembro de la unidad apropiada cubierto por el convenio que sea citado oficialmente para comparecer ante un tribunal de justicia, fiscalía o cualquier foro cuasi-judicial, incluyendo los organismos administrativos de una agencia gubernamental tendrá derecho a disfrutar de esta licencia con paga por el tiempo que estuviese ausente del trabajo con motivo de tales citaciones.

Sección 2:

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

Sección 3:

Se le concederá licencia con paga a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada:

- a. cuando es citado para servir como testigo, en capacidad oficial, en beneficio de la Administración de Vivienda Pública o del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en cualquier acción en que la Administración de Vivienda Pública o el Gobierno sea parte y el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, no tenga un interés personal en la acción correspondiente; y
- b. cuando el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada comparece como demandado o querellado en su carácter oficial.

Sección 4:

Servicio de Jurado - Se le concederá licencia con paga, a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que le sea requerido servir como jurado en cualquier tribunal de justicia, por el tiempo que deba realizar dichas funciones. La Administración de Vivienda Pública tendrá facultad para gestionar del tribunal correspondiente que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada sea excusado de prestar este servicio.

Sección 5:

En el caso en que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada, estando sirviendo como jurado, sea excusado por el tribunal por el período de uno o varios días, éste deberá reintegrarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales, tales como agotamiento o cansancio del(de la) empleado(a), miembro de la Unidad Apropriada, que se atribuya a su servicio como jurado, por razón de sesiones de larga duración o nocturnas en cuyo caso se le cargarán las ausencias correspondientes a licencia de vacaciones acumuladas por el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada. En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumulada se le considerará como licencia sin sueldo.

Sección 6:

El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que disfrute de licencia judicial no tendrá que reembolsar a la Administración de Vivienda Pública por cualesquiera sumas de dinero, recibidas por servicios de jurado o testigo, ni se le reducirá su paga por dicho concepto.

Artículo XXXVI Licencia para Vacunación de Hijos

Sección 1:

Se concederán dos (2) horas sin cargo a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiaada que así lo solicite, para llevar a sus hijos menores a vacunar. La licencia se concederá por cada vacunación. Para ser elegible a la licencia el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada deberá presentar una certificación del lugar y fecha en que sus hijos fueron vacunados.

Artículo XXXVII
Licencia por Servicios Voluntarios a la Agencia Estatal para el
Manejo de Emergencias y Administración de
Desastres de Puerto Rico

Sección 1:

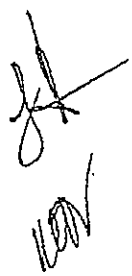
Se concederá licencia con paga por el tiempo en que un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, en casos de desastre, o por razones de adiestramientos cortos que se le han requerido oficialmente, cuando éstos son miembros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

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

Artículo XXXVIII Licencia Familiar y Médica

Sección 1:

A tenor con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (LLFM), los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo, que hayan trabajado en la Administración de Vivienda Pública por doce (12) meses consecutivos y que hayan trabajado un mínimo de 1,250 horas durante estos meses, tendrán derecho a disfrutar de doce (12) semanas de licencia sin sueldo, dentro cualquier período de doce (12) meses, por una o más de la siguientes razones:

- 
- a. El nacimiento de un(a) hijo(a) del(de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio y con el propósito de cuidar o atender dicho hijo(a), sujeto a la presentación de un certificado médico acreditativo de la condición de salud.
 - b. Para que un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio tramite adopción o crianza.
 - c. Cuidado del(de la) cónyuge, hijo(a), padre o madre del(de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio si alguno de éstos padece de una condición de salud de carácter serio y severo, certificado por un médico.
 - d. Una condición de salud de carácter serio y severo, certificado por un médico; que impide al(a la) empleado(a), miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) por este Convenio, desempeñar las funciones de su trabajo.

Sección 2:

Cuando el(la) cónyuge del(de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio trabaja también para la Administración de Vivienda Pública, ambos tienen derecho a esta licencia, si reúnen los requisitos de elegibilidad mencionados en la Sección 1, de este Artículo. En estos casos, éstos tendrán derecho a utilizar esta licencia de forma combinada hasta un máximo de doce (12) semanas para el cuidado de un hijo(a), o tramitar adopción o crianza y para cuidar al padre o madre que padezcan una condición de salud grave.

Sección 3:

A opción del(de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio puede combinarse la licencia de vacaciones, dentro del período otorgado para estos propósitos.

Sección 4:

La Administración de Vivienda Pública requerirá al(a la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio proveer notificación de la licencia por adelantado y certificación médica. La licencia puede denegarse si no se cumple con los siguientes requisitos:

- 
- a. El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio normalmente deberá notificar con treinta (30) días de anticipación, cuando la licencia es previsible.
 - b. La Administración de Vivienda Pública requerirá certificación médica para justificar una petición de licencia para atender una condición de salud grave y puede requerir una segunda y una tercera opinión (sufragada por la Administración de Vivienda Pública) y una certificación médica de que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio está apto para reintegrarse al trabajo.

Sección 5:

Mientras el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio esté en licencia familiar y médica, la Administración de Vivienda Pública tendrá que mantener en vigor la póliza de seguro de salud del(de la) empleado(a) efectuando el pago de la aportación patronal correspondiente. El(La) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio, efectuará el pago de la aportación individual.

Sección 6:

Al reinstalarse de esta licencia, se restituirá al empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio a su puesto original o a un puesto equivalente con paga, beneficios, y términos de empleo equivalentes, si el puesto fuera eliminado.

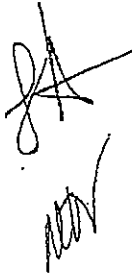
Sección 7:

El uso de esta licencia no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio que se haya acumulado antes de que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio comenzara su licencia.

Artículo XXXIX

Licencia para Visitas Escolares

Sección 1:



Se concederán dos (2) horas laborables al principio y final de cada semestre escolar, sin cargo a sus balances de licencias, para comparecer a las instituciones educativas (elemental, intermedia y superior), para atender las necesidades educativas de sus hijos. Cuando los hijos estén en escuelas distintas se concederá el tiempo por cada hijo. Se requerirá evidencia que acredite que el(la) empleado(a) utilizó la licencia para los propósitos establecidos.

Artículo XL

Licencia por Enfermedad

Sección 1:

La licencia por enfermedad es el período de tiempo que se autoriza al(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio a ausentarse de su trabajo por estar enfermo(a), incapacitado(a) por lesiones o enfermedad que no le permitan trabajar o expuestos(as) a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud, de sus compañeros o la de otras personas.

Sección 2:

Todos(as) los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán derecho a acumular por licencia de enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) laborables por cada mes de servicio.

Sección 3:

Todos(as) los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio a jornada regular reducida o a jornada parcial, acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente.

Sección 4:

Todos(as) los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio podrán disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por licencia de enfermedad, siempre y cuando mantengan un balance mínimo de quince (15) días y sometan certificado médico acreditativo, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

Inciso 4.1 El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.

Inciso 4.2 Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal. Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionada a la salud de las personas aquí comprendidas.

a. "Persona de edad avanzada" significará toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más.

b. "Personas con impedimentos" significará toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.

Inciso 4.3 Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discriminación por razón de género. El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

Sección 5:

La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cada año natural. El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.

Sección 6:

Todos(as) los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de licencia por enfermedad, que acumulen sobre el máximo permitido en este Convenio. El pago se efectuará, a base del tipo de salario regular del(de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, no más tarde del 31 de marzo de cada año. El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio podrá optar por autorizar a la Administración de Vivienda Pública a realizar una transferencia al Departamento de Hacienda de la totalidad del pago o parte del mismo, a fin de que se acredite como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingreso que tuviere.

Sección 7:

En caso de ausencia por licencia de enfermedad por más de tres (3) días consecutivos, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por

este Convenio, deberá someter un certificado médico justificativo de las ausencias a la Administración de Vivienda Pública. No obstante, por circunstancias particulares que entienda el(la) supervisor(a), éste(a) podrá solicitarle al(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, un certificado médico si la ausencia es menos de tres (3) días.

Sección 8:

En caso de que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo(a), podrá utilizar la licencia por vacaciones que tenga acumulada. En los casos de incapacidad no ocupacional el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que hubiere agotado su licencia de enfermedad y de vacaciones podrá solicitar una licencia sin sueldo hasta por un (1) año siempre que acredite su condición con evidencia médica.

Sección 9:

El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignado el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del(de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, ni por los días feriados.

Sección 10:

Todos(as) los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio que a su reinstalación al trabajo luego de una licencia motivada por una enfermedad contagiosa o mental u otra de período extenso, deberá someter un certificado médico que especifique que está capacitado para trabajar y que su presencia en el trabajo no constituye un peligro a la seguridad o salud de sus compañeros ni a los visitantes de la Administración de Vivienda Pública. La Administración de Vivienda Pública podrá exigir a su costo que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se someta a un examen médico, con un médico seleccionado por la Administración de Vivienda Pública, para asegurar su restablecimiento.

Sección 11:

Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que esté reportado a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado debe presentar a su supervisor inmediato copia de los formularios de tratamiento y decisiones tomadas por dicha Corporación. Cuando le den de alta, debe presentar al supervisor el formulario de alta para coordinar su regreso a su área de trabajo dentro de los próximos días a la notificación de alta.

Sección 12:

Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio se encuentra utilizando su licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia autorizada.

Sección 13:

JA
W
La Administración de Vivienda Pública acuerda anticipar la licencia por enfermedad a cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio que lo solicite y haya trabajado para la Administración de Vivienda Pública por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, previa comunicación escrita del(de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio, donde se establezca claramente la necesidad del anticipo.

Sección 14:

Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio, que se le anticipe licencia por enfermedad, vendrá obligado(a) a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el período, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio se separe del servicio de forma voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado(a) a rembolsar en dinero a la Administración de Vivienda Pública el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Artículo XLI

Licencia de Vacaciones

Sección 1:

La licencia de vacaciones es el período de tiempo que se autoriza al(a la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada, cubierto por este Convenio, a ausentarse de su trabajo, con el propósito de ofrecerle la oportunidad de reponerse del cansancio físico y mental que le causa el desempeño de sus funciones.

Sección 2:

Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, tendrán el derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos días y medio (2 1/2) por cada mes de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días laborables, al finalizar cada año natural. Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio con jornada regular reducida o a jornada parcial, acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.

Sección 3:

La Administración de Vivienda Pública preparará y administrará un plan de vacaciones cada año natural. Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, coordinarán con sus respectivos supervisores el período dentro del cual cada empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, disfrutará de sus vacaciones. El plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año. Será responsabilidad de los(as) supervisores(as) y de los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio dar cumplimiento al referido plan. Por la necesidad del servicio, el plan de vacaciones podrá tener cambios.

Sección 4:

Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, tendrán el derecho a disfrutar de treinta (30) días laborables de licencia por vacaciones durante cada año natural, de los cuales no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos.

Sección 5:

Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidades del servicio y a requerimiento de la Administración de Vivienda Pública, disfrutarán de por lo menos, el exceso de licencia acumulada sobre el límite de sesenta (60) días, en la fecha más próxima posible, dentro del

término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural. El disfrute del exceso se programará con su supervisor(a) inmediato(a) y se notificará a la Secretaría de Recursos Humanos.

Sección 6:

Cuando por circunstancias extraordinarias del servicio ajenos a su voluntad el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio no haya disfrutado parte o la totalidad del exceso acumulado dentro del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural, la Administración de Vivienda Pública deberá pagar el mismo en o antes del 31 de julio de cada año.

Sección 7:

El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio podrá optar por autorizar a la Administración de Vivienda Pública a realizar una transferencia al Departamento de Hacienda de la totalidad del pago o parte del mismo de la licencia de vacaciones acumulada en exceso, a fin de que se acredite como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingreso que tuviere.

Sección 8:

Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio que a pesar de haber sido instruidos a disfrutar de las vacaciones o excesos, y libre y voluntariamente opten por no hacerlo, no podrán reclamar posteriormente el pago o disfrute de los mismos.

Sección 9:

La Administración de Vivienda Pública proveerá para el disfrute de todo exceso de licencia de vacaciones acumuladas, previo al trámite de cualquier separación que constituya una desvinculación total y absoluta del servicio y al trámite de un cambio para pasar a prestar servicios en otra agencia.

Sección 10:

La Administración de Vivienda Pública concederá licencia de vacaciones en exceso de treinta (30) días laborables, hasta un máximo de sesenta (60) días, en cualquier año natural, siempre y cuando sea para agotar exceso de balances o cuando exista una situación de emergencia debidamente fundamentada por el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada y éste tenga balance acumulado para cubrir el período de licencia.

Sección 11:

La Administración de Vivienda Pública en circunstancias de emergencia podrá anticipar licencia de vacaciones a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, que lo soliciten y hayan prestado servicios a la Administración de Vivienda Pública, por más de un año, previa solicitud escrita del(de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este

Convenio, donde se establezca claramente la necesidad del anticipo. La licencia de vacaciones así anticipada no excederá de treinta (30) días laborables. La concesión de licencia de vacaciones anticipadas, dependerá de las circunstancias y méritos del caso y requerirá la aprobación previa y por escrito de la Autoridad Nominadora o su representante autorizado.

Sección 12:

Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que se le anticipe licencia por vacaciones vendrá obligado(a) a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el período, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, no tendrá balance de licencia por vacaciones a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a rembolsar en dinero a la Administración de Vivienda Pública el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 13:

Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se encuentre utilizando su licencia de vacaciones, tendrá derecho a la acumulación de licencia por vacaciones por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo.

Sección 14:

En el caso en que a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se le conceda una licencia sin sueldo, no será menester que éste agote la licencia de vacaciones que tenga acumulada antes de comenzar a utilizar la licencia sin sueldo.

Sección 15:

Cuando se autorice el disfrute de licencia de vacaciones acumuladas o anticipadas a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada lo solicite con veinte (20) días de anticipación. Tal autorización deberá hacerlo inmediatamente, después de la aprobación de la licencia.

Sección 16:

Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, que se enfermen mientras se encuentran disfrutando de licencia por vacaciones podrán solicitar que el período de enfermedad le sea acreditado a su licencia acumulada por enfermedad, siempre y cuando sometan certificado médico que acredite su enfermedad.

Sección 17:

En caso de muerte del(de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, la liquidación de su licencia por vacaciones acumulada se hará a nombre de sus herederos, según conste en la correspondiente Resolución sobre la Declaración de Herederos expedida por el Tribunal competente.

Artículo XLII Cesión de Licencia por Vacaciones

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública autoriza la cesión o transferencia de días acumulados de licencia por vacaciones entre uno o más empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio, en caso de que un(a) empleado(a) o un miembro de su familia inmediata sufra una emergencia que prácticamente le imposibilite al(a la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio cumplir con sus funciones.

Sección 2:

Al(a la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio que se le ceden los días se le llamara "empleado(a) cesionario(a)".

- 
- 
- Inciso 2.1** El(La) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio cesionario tiene que haber trabajado continuamente, el mínimo de un (1) año en la Administración de Vivienda Pública.
 - Inciso 2.2** El(La) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio cesionario no puede haber incurrido en un patrón de ausencias injustificadas faltando a las normas de la Administración de Vivienda Pública.
 - Inciso 2.3** El(La) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio cesionario tiene que haber agotado la totalidad de las licencias a que tiene derecho, como consecuencia de una emergencia.
 - Inciso 2.4** El(La) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio cesionario o su representante, deberá presentar evidencia, fehaciente sobre la emergencia y la necesidad de ausentarse por días adicionales a las licencias ya agotadas.

Sección 3:

Al(La) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, que transfiere parte de su licencia por vacaciones, se le llamará "empleado(a) cedente".

Inciso 3.1 El(La) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio cedente debe haber acumulado un mínimo de quince (15) días de licencia por vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse.

Inciso 3.2 El(La) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio cedente someterá por escrito a la Administración de Vivienda Pública, una autorización accediendo a la cesión, especificando el nombre del cesionario.

Inciso 3.3 La cesión de licencia acumulada por vacaciones se realizará de forma gratuita.

Sección 4:

El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio cesionario o su representante aceptará, por escrito, la cesión propuesta.

Sección 5:

La Administración de Vivienda Pública, descontará del balance de licencia de vacaciones del(de la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio cedente y aplicará al(a la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio cesionario, los días de licencia transferidos, una vez corrobore la corrección del proceso. Las licencias por vacaciones cedidas se acreditarán a razón del salario del empleado cesionario.

Sección 6:

Un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, no podrá transferir a otro empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio más de cinco (5) días acumulados por licencia por vacaciones durante un mes y el número de días no excederá de quince días al año.

Sección 7:

El(La) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio cedente perderá su derecho al pago de las licencias por vacaciones cedidas. No obstante, tendrá derecho al pago o al disfrute del balance acumulado de estas licencias en exceso de las cedidas.

Sección 8:

Al momento en que desaparezca el motivo excepcional por el cual tuvo que ausentarse, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio cesionario volverá a sus labores sin disfrutar el balance cedido que le reste, el cual revertirá al(a la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio cedente acreditándose a razón de su salario al momento en que ocurrió la cesión.

Sección 9:

El(La) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio cesionario no podrá disfrutar de este beneficio por un periodo mayor de un (1) año, incluyendo el tiempo agotado por concepto de las licencias y beneficios disfrutados por derecho propio.

Sección 10:

La Administración de Vivienda Pública no reservará el empleo al(a la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio cesionario ausente por un término mayor al establecimiento en la Sección 9.

Artículo XLIII

Licencia para la Lactancia

Sección 1:

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

Sección 2:

El período de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada miembro de la Unidad Apropriada a sus funciones.

Sección 3:

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

Sección 4:

La Administración de Vivienda Pública designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene.

Artículo XLIV Licencia por Maternidad

Sección 1:

La licencia por maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda mujer embarazada.

Inciso 1.1 Todas las empleadas miembros de la Unidad Apropriada tienen derecho a licencia por Maternidad, que se extenderá desde 42 días consecutivos antes del alumbramiento, hasta 42 días consecutivos siguientes al alumbramiento.

Inciso 1.2 Durante el período de licencia por maternidad, la empleada miembro de la Unidad Apropriada, recibirá su sueldo regular.

Inciso 1.3 La empleada embarazada miembro de la Unidad Apropriada o que adopte un menor, tiene la obligación de notificar con anticipación a la Administración de Vivienda Pública sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Inciso 1.4 La empleada miembro de la Unidad Apropriada podrá optar por tomar hasta sólo siete (7) días de descanso prenatal y extender hasta 77 días de descanso post-natal siempre que presente una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta siete días antes del alumbramiento.

Inciso 1.5 La empleada miembro de la Unidad Apropriada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos semanas de descanso post-partum, si presenta un certificado médico acreditando que está en condiciones de trabajar. En ese caso, se considerará que la empleada miembro de la Unidad Apropriada renuncia a los otros días de descanso post-partum a que tiene derecho.

Inciso 1.6 La empleada miembro de la Unidad Apropriada debe presentar la solicitud de licencia de maternidad por lo menos 15 días antes de terminar el octavo mes de embarazo y la misma deberá acompañarse de un certificado expedido por un médico autorizado, indicativo de la fecha aproximada en que a juicio de dicho facultativo la empleada miembro de la Unidad Apropriada deberá dejar de prestar servicios y con la fecha probable del parto.

Inciso 1.7 Si el alumbramiento se produce antes de transcurrir los días de haber comenzado la empleada embarazada su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado éste, la empleada miembro de la Unidad Apropriada podrá optar por extender el descanso post-partum por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal. En caso de que estime erróneamente la fecha probable del parto o la empleada miembro de la Unidad Apropriada haya usado los 42 días de descanso prenatal sin haber dado a luz, tendrá derecho a que se le extienda la licencia de maternidad prenatal con su sueldo regular hasta que sobrevenga el parto.

Sección 2:

La empleada miembro en la Unidad Apropriada que sufra un aborto natural podrá reclamar licencia de maternidad. Para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.

Sección 3:

Toda empleada miembro en la Unidad Apropriada que adopte un menor hasta cinco (5) años, que no esté matriculado de una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los beneficios de licencia de maternidad. En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada deberá haber notificado a la Administración de Vivienda Pública con un máximo de treinta (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor, acogerse a la licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo. Además, someterá a su supervisor inmediato evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción, expedida por la autoridad competente.

Artículo XLV Licencia por Paternidad

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública concederá una licencia de cinco (5) días laborables con sueldo, a partir del nacimiento de un(a) hijo(a), por concepto de paternidad, a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio.

Sección 2:

Para ser acreedor a esta licencia, el empleado incluido en la Unidad Apropriada, certificará que está legalmente casado o que convive con la madre de su hijo(a). Asimismo, el empleado incluido en la Unidad Apropriada certificará que no ha incurrido en violencia doméstica con la madre del hijo(a) por cuyo nacimiento se solicita la licencia. Tal certificación contendrá la firma de la madre del recién nacido.

Sección 3:

Cuando concluya la licencia de paternidad y el empleado incluido en la Unidad Apropriada se reinstale a sus labores, éste deberá someter copia del certificado de nacimiento expedido por el Departamento de Salud.

Sección 4:

Durante el período de la licencia por paternidad, el empleado incluido en la Unidad Apropriada devengará la totalidad de su sueldo. La licencia por paternidad no se concederá a empleados incluidos en la Unidad Apropriada que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición, a los empleados incluidos en la Unidad Apropriada a los que se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia de enfermedad.

Sección 5:

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

Artículo XLVI Licencia por Funeral

Sección 1:

Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este convenio, tendrá derecho a disfrutar de una licencia por funeral de tres (3) días laborables, con sueldo en caso de fallecimiento de cualquiera de sus padres, cónyuge, hijos, hermanos o abuelos a partir del fallecimiento o del día del funeral. En caso de fallecimiento de uno de sus suegros, se concederán dos (2) días consecutivos con sueldo a partir del fallecimiento o del día del funeral. El(La) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada deberá radicar una solicitud de licencia acompañada de cualquier documento que evidencie el fallecimiento de su familiar.

Sección 2:

En caso de que el fallecimiento ocurra fuera de Puerto Rico y el empleado(a) miembro en la Unidad Apropriada tenga que viajar fuera del país, se le concederán dos (2) días laborables adicionales de licencia por funeral. El(La) empleado(a) miembro en la Unidad Apropriada deberá radicar una copia del certificado de defunción y prueba del viaje que realizará fuera del país.

Sección 3:

Los días de descanso del empleado miembro en la Unidad Apropriada, no serán considerados para el cómputo de esta licencia.

Artículo XLVII

Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

Sección 1:

Se concederá licencia con paga a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio, que así lo soliciten, mientras asisten a tomar exámenes o a entrevistas de empleo en el servicio público.

Sección 2:

Para tener derecho a la referida licencia, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada deberá radicar la solicitud con anticipación y presentar evidencia oficial a tales efectos y el tiempo utilizado.

Artículo XLVIII

Licencia con Paga por Representación Oficial del País

Sección 1:



Se concederá esta licencia en aquellos casos en que un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio ostente la representación oficial del país tales como olimpiadas, convenciones, certámenes u otras actividades similares, por el período que comprenda dicha representación, incluyendo el período de tiempo que requiera el viaje de ida y vuelta para asistir a la actividad. Se requerirá evidencia oficial de la representación que ostenta el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio conjuntamente con la solicitud de este tipo de licencia. En todo caso, esta licencia deberá ser aprobada por el(la) Secretario(a).



Artículo XLIX
Licencia Voluntaria de Servicios de Emergencia
a la Cruz Roja Americana

Sección 1:

Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que sea un voluntario certificado en servicios de desastres, de la Cruz Roja Americana podrá ser autorizado con una licencia con paga durante un período que no exceda treinta (30) días consecutivos en un período de doce (12) meses para participar en funciones especializadas de servicios de desastres de la Cruz Roja Americana en Puerto Rico.

Sección 2:

La licencia se otorgará siempre que los servicios del(de la) empleado(a) sean solicitados por la Cruz Roja Americana y luego que la Agencia lo apruebe. La Cruz Roja expedirá una certificación de los servicios prestados y el tiempo de duración de esa prestación, la cual el empleado presentará a la Administración de Vivienda Pública, una vez la reciba.

Sección 3:

Esta licencia será otorgada al empleado sin menoscabo a su paga, vacaciones, días por enfermedad y a su antigüedad.

Sección 4:

El tiempo que el empleado esté en disfrute de esta licencia será compensado como horas regulares de trabajo.

Artículo L
Programa de Ayuda al Empleado



Los(Las) empleados(as) de la Unidad Apropriada de la Administración de Vivienda Pública recibirán los servicios del Programa de Ayuda al Empleado, administrado por el Departamento de la Vivienda, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley Núm. 167 del 11 de agosto de 2002.

Artículo LI

Disposiciones Generales

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública, la Federación y los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada aceptan tener unas relaciones cordiales de respeto y consideración, a fin de mantener las mejores relaciones entre todos y mantener, además, la eficiencia de los servicios que rinde esta agencia gubernamental.

Sección 2:

La Administración de Vivienda Pública y la Federación no celebrarán o promoverán acciones, acuerdos o contrato alguno con los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio o de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.

Sección 3:

En caso de desastre natural, debidamente declarado por las autoridades competentes, donde el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada se haya visto afectado(a) directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o por haber sufrido daño severo el mismo; y/o el(la) empleado(a) no haya podido llegar hasta el trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salida de su hogar; del tiempo que el(la) empleado(a) invierta remediando su emergencia se le concederá hasta un máximo de dos (2) días laborables consecutivos sin cargo a ningún tipo de licencia. Los días adicionales serán con cargo a licencia de vacaciones. El(La) empleado(a) deberá presentar evidencia documental de la Agencia para el Manejo de Emergencias o la Policía, o los Bomberos o de FEMA, según aplique, que compruebe la circunstancia que le impidió asistir a su trabajo. Si el (la) Gobernador(a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone otra cosa distinta a lo antes expuesto, registrá lo establecido por dicho(a) funcionario(a).

Sección 4:

La Administración de Vivienda Pública proveerá una copia del Convenio Colectivo a los miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 5:

La Administración de Vivienda Pública proveerá un tablón de edictos en cada Región o facilidad para el uso exclusivo de la Federación, con relación a todos los empleados que éste representa y donde la Federación podrá fijar avisos relacionados con reuniones, asambleas, fijar copias de este Convenio Colectivo y avisos sobre nombramientos de delegados.

Sección 6:

En estos tableros de edictos no se pondrán anuncios de índole políticos, sectarios o inmorales, libelos ni difamatorios contra personas naturales o jurídicas o contraria a los mejores intereses de la Administración de Vivienda Pública.

Sección 7:

Las partes se comprometen a negociar de buena fe, el impacto que puede tener sobre el presente convenio cualquier enmienda a la Ley 45 de 1998 y/o otras Leyes aprobadas por el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo LII Patrono Sucesor

Sección 1:

La Ley Núm. 66 de 17 de agosto de 1989, según enmendada conocida como Ley Orgánica de la Administración de Vivienda Pública, no contempla la privatización de la Administración de Vivienda Pública. De ocurrir, la Administración de Vivienda Pública le notificará al privatizador sobre la existencia de la FCT como representante exclusivo de los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiable cubiertos por este Convenio.

Sección 2:

Este Convenio Colectivo obligará a los sucesores de la Administración de Vivienda Pública a respetar los términos y condiciones de empleo dispuestos en éste, hasta que finalice el mismo y se negocie uno nuevo.

Sección 3:

En caso de cesión, división o reestructuración de la Administración de Vivienda Pública se incluirá una disposición en el contrato o acuerdo para que los sucesores o cesionarios estén obligados a cumplir las disposiciones del convenio y las estipulaciones u obligaciones que surjan del mismo.

Artículo LIII

Cláusula de Salvedad

Si por alguna cuestión legal, algún Tribunal u organismo competente mediante sentencia o dictamen final y firme, declara nula o inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las cláusulas, Secciones o Artículos de este Convenio Colectivo, ello no invalidará el resto del mismo y continuará rigiendo todas las demás partes con todas sus fuerzas y vigor, con excepción de la parte afectada. Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá de quince (15) días laborables después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio fue declarada nula o está en conflicto, o sea, incompatible con alguna Ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo.

Artículo LIV
Bonificación por Firma del Convenio Colectivo

Sección 1:

 La Administración de Vivienda Pública otorgará una bonificación de ratificación de Convenio a los(as) empleados(as) incluidos en la Unidad Apropriada de \$450.00 efectivo en 1 de septiembre de 2011.



Artículo LV

Programa de Incentivo para Estudios

Sección 1:

Los(as) empleados(as) activos cubiertos por este convenio que tomen cursos o créditos conducentes a estudios académicos de nivel universitario que se lleven a cabo en Puerto Rico en instituciones acreditadas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, podrán solicitar el reembolso de pago de matrícula hasta un máximo de seis (6) créditos durante un semestre escolar o sesión de verano. El(La) empleado(a) deberá someter una solicitud por escrito a la Secretaría de Recursos Humanos con la evidencia del programa de clases.

Sección 2:

Los cursos deberán estar en estricta relación con las necesidades de la Administración de Vivienda Pública y la aprobación dependerá de la disponibilidad de fondos.

Para establecer las prioridades que regirán la autorización de solicitudes, deberán cumplir con uno o más de los siguientes criterios:

- que sean cursos o asignaturas estructuralmente relacionadas con los deberes y responsabilidades del puesto que ocupa el(la) empleado(a).
- que sean cursos conducentes al grado de bachiller, grado asociado, maestría y doctorado en campos relacionados con el servicio público,
- que sean cursos preparatorios para asumir nuevos deberes y responsabilidades,
- que sean cursos auspiciados por la División para el Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA).

Sección 4:

Para la autorización de pago de matrícula el empleado deberá mantener un índice académico general en los cursos autorizados bajo este Programa de 2.5. El índice académico no será aplicable a los cursos sin crédito que ofrece la División para el Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado.

Sección 5:

La autorización de pago de matrícula sólo incluye los gastos por concepto de horas crédito de estudio. Las cuotas y otros gastos incidentales serán cubiertos por cuenta de los empleados.

Sección 6:

g/a Los empleados acogidos al pago de matrícula que discontinúan sus estudios vendrán obligados a reembolsar a la Administración de Vivienda Pública la cantidad invertida.

Sección 7:

MSH El(La) empleado(a) a quien se le conceda el pago de matrícula será responsable de someter a la Secretaría de Recursos Humanos de la Administración de Vivienda Pública evidencia de su aprovechamiento académico.

Artículo LVI Plan Médico

Sección 1:

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Administración de Vivienda Pública aportará al plan médico de cada miembro de la unidad apropiada \$270.00 dólares efectivo al 1 de enero de 2012 y \$320.00 dólares efectivo el 1 de enero de 2013.

Sección 2:

Esta aportación de la agencia aplicará únicamente a los miembros de la Unidad Apropriada que tengan un plan médico, a través de la Administración de Vivienda Pública.

Si el costo del plan médico no requiere la aportación patronal total mencionada en la Sección 1 de este Artículo, la Administración de Vivienda Pública únicamente aportará la cantidad necesaria para cubrir el costo del plan médico.

Sección 3:

Los(as) empleados(as) de la unidad apropiada que cualifiquen para el beneficio de pago mancomunado, cumplimentarán en la Secretaría de Recursos Humanos de la Administración de Vivienda Pública la documentación requerida por ley.

Sección 4:

Si durante la vigencia del convenio colectivo la legislatura aprobara un aumento en la aportación al Plan Médico que sea mayor a lo aquí acordado, se ajustarán a lo dispuesto en dicha legislación. Los aumentos acordados en este artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

Artículo LVII Bono de Navidad

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública concederá un Bono de Navidad efectivo en diciembre de 2011, a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo de una cantidad total de \$1,350.00 siempre que reúnan los requisitos, según los dispone la Ley para recibir este beneficio.

Sección 2:

El Bono para el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo tendrá un aumento de \$50.00 dólares efectivo en diciembre de 2012, para una cantidad de \$1,400.00 dólares.

Sección 3:

Si por legislación se concede un Bono de Navidad a los(as) empleados(as) públicos cubiertos por la Ley 45, cuya cantidad sea mayor a la convenida en este artículo, el Bono de Navidad acordado en este Convenio se ajustará a lo que se disponga en la legislación que se apruebe a esos efectos.

Artículo LVIII

Beneficios de Jubilación

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública ofrecerá orientación a los miembros de la Unidad Apropriadada que se acojan al retiro durante la vigencia de este Convenio Colectivo. Las orientaciones a los miembros de la unidad apropiada se llevarán a cabo como mínimo una (1) vez al año. La Administración determinará el día, la hora y el lugar donde se ofrecerá la orientación.

Sección 2:

Será responsabilidad del miembro de la Unidad Apropriadada próximo a jubilarse, solicitar a la Oficina de Recursos Humanos participar en la orientación.

Sección 3:

La Administración de Vivienda Pública concederá una bonificación equivalente a dos (2) meses de sueldo a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada que a la fecha de su jubilación por mérito haya prestado por lo menos diez (10) años de servicio en la Administración de Vivienda Pública.

Artículo LIX
Bono de Verano

Sección 1:



La Administración de Vivienda Pública otorgará un bono de verano a todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada que será equivalente a \$150.00 durante la vigencia del Convenio comenzando este septiembre de 2011. Los bonos se entregarán cada año en la primera semana de agosto.



Artículo LX Salario

Sección 1: Bonificación en sustitución de aumento de sueldo

La Administración de Vivienda Pública dentro de las limitaciones económicas que atraviesa otorgará una bonificación no recurrente de \$900.00 pagaderos en 1 de septiembre de 2011.

Sección 2:

Para el segundo año se concederá un aumento de \$140.00 dólares mensuales efectivo al 1 de julio de 2012. La Administración de Vivienda Pública solicitará y defenderá el presupuesto correspondiente para implantar este aumento de sueldo para el segundo año de vigencia de este Convenio Colectivo. Sin embargo, la Unión reconoce que la facultad constitucional para la aprobación del presupuesto general recae sobre la Asamblea Legislativa, por lo que este aumento dependerá del presupuesto.

Sección 3:

Si por legislación se conceden aumentos de sueldo a los(as) empleados(as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, que sean mayores a los convenios en este Artículo, los aumentos aquí acordados se ajustarán a lo dispuesto mediante legislación que se apruebe a esos efectos y su efectividad estará sujeta a la aprobación y asignación por la Asamblea Legislativa de dichos fondos, conforme a su facultad constitucional. Los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

Artículo LXI

Fondo del Seguro del Estado

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública concederá el tiempo necesario a los(as) miembros(as) de la Unidad Apropriada que tengan que reportarse al dispensario de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, para tratamiento ambulatorio o en descanso, descontándose dicho tiempo con cargo a su Licencia por Enfermedad. De haber agotado la Licencia por Enfermedad y el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada continúe en tratamiento ambulatorio o en descanso se cargará a Licencia por Vacaciones.

El día que el(la) empleado(a) sufre un accidente de trabajo y tramita la debida radicación ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado el mismo día del accidente, ese día no le será descontado de las licencias acumuladas.

Sección 2:

Quando hubiere agotado las licencias acumuladas por enfermedad y vacaciones y continúe incapacitado(a) para trabajar, según lo determine el Fondo del Seguro del Estado, podrá acogerse a una Licencia sin Sueldo.

Sección 3:

Quando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada se incapacite por enfermedad o accidente de trabajo la Administración de Vivienda Pública le reservará el empleo por un término de tiempo de hasta un (1) año y seis (6) meses mediante la aprobación de una Licencia sin Sueldo.

Sección 4:

Quando el empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado y esté física y mentalmente apto para regresar a su trabajo será reinstalado en el mismo puesto que tenía antes del accidente o a un puesto equivalente con sueldo, beneficio y términos de empleo equivalentes, si el puesto fuera eliminado.

Sección 5:

Quando el Fondo del Seguro del Estado o un médico especialista autorizado, recomiende un acomodo razonable la Administración de Vivienda Pública gestionará el mismo, conforme a las disposiciones de la "American with Disabilities Act" Ley Pública Número 101-336 del 20 de julio de 1990; (ADA).

Sección 6:

Quando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada ha sufrido un accidente de trabajo y esté bajo tratamiento por el Fondo del Seguro del Estado acumulará Licencia de Vacaciones y Enfermedad cuando se reinstale a su trabajo dentro del año de reserva de empleo.

Sección 7:

Cuando el(la) empleado(a) de la Unidad Apropíada sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado y esté físicamente y mentalmente capacitado para trabajar, la Administración de Vivienda Pública lo reinstalará en el mismo puesto que tenía antes del accidente. Cuando el Fondo del Seguro del Estado o un médico especialista autorizado recomiende un acomodo razonable, la Administración de Vivienda Pública gestionará el mismo conforme a las disposiciones reglamentarias del American with Disabilities Act "Ley Pública Núm. 101-336 del 20 de julio de 1990, (ADA)".

Sección 8:

La Administración de Vivienda Pública concederá 50 horas al año sin cargo a los empleados(as) que tengan que reportarse al dispensario del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden facultativa. El(La) empleado(a) deberá presentar evidencia de que estuvo recibiendo tratamiento ambulatorio. Una vez agotado el tiempo concedido se cargará a su licencia por enfermedad, vacaciones o licencia sin sueldo.

Artículo LXII
Licencia con Pagá para Gestiones en la
Administración de los Sistemas de Retiro del ELA,
Asociación de Empleados del ELA y la Agencia del Seguro Social

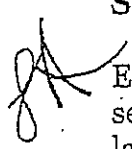
Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública le concederá hasta un máximo de tres (3) horas al año a los(as) empleados miembros de la Unidad Apropriada, para realizar gestiones de ingreso, prestamos, reclamaciones o para exámenes médicos en la Agencia de Seguro Social, Administración de los Sistemas de Retiro del ELA y la Asociación de Empleados del ELA.

EI(La) empleado(a) deberá radicar la referida licencia con anticipación y deberá presentar con la misma evidencia oficial de las gestiones que estuvo realizando.

Artículo LXIII
Licencia con Paga para Participar en las Juntas Examinadoras o
Juntas de Gobierno de las Corporaciones Públicas

Sección 1:

 Esta Licencia se otorgará a los(as) empleados(as) regulares en la Unidad Apropiada que sean nombrados por el Gobierno de Puerto Rico, para servir como miembro de alguna de las Juntas antes mencionadas y como tal, preste algún servicio durante horas laborables.



Artículo LXIV

Licencia con Paga para Representar a La Administración de Vivienda Pública en el Programa de Competencias Deportivas Interagenciales Auspiciado por la Asociación de Empleados del ELA

Sección 1:

A los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiaada que sean certificados por la Asociación de Empleados del ELA, se les podrá autorizar hasta un máximo de tres (3) días laborables por cada año natural, para representar a la Administración de Vivienda Pública en competencias deportivas interagenciales, siempre que las mismas se lleven a cabo durante horas laborables. En estos tres (3) días estarán incluidos el tiempo para la preparación de participación en el evento.

Sección 2:

EI(La) empleado(a) deberá radicar la solicitud a la Secretaría de Recursos Humanos de la Administración de Vivienda Pública e incluir la certificación como jugador con participación activa, a los fines de la competencia en la cual esté oficialmente inscrito.

Sección 3:

EI(La) empleado(a) deberá cumplir con los requisitos de participación, según establecido en el Reglamento para el Programa de Actividades Recreativas y Deportivas AEELA-R-18.

Sección 4:

No se considerará la acumulación de tiempo extra, para estos fines.

Artículo LXV

Licencia con Sueldo para Asuntos Municipales

Sección 1:

Se concederá licencia de hasta diez (10) días laborables de la jornada regular durante cada año natural a los(as) empleados(as) incluidos en la unidad apropiada que sean electos o designados para servir como miembro en pleno derecho de la Asamblea Municipal.

Sección 2:

La licencia se concederá para realizar gestiones incidentales a su función de asambleísta.

Sección 3:

El asambleísta deberá desde el inicio de su gestión como tal, proveer una certificación expedida por el(la) Secretario(a) de la Asamblea y en el caso del(la) Secretario(a), por el(la) Presidente(a) acreditando la capacidad y término del cargo. Además, someter copia de la certificación, emitida por la Comisión Estatal de Elecciones.

Sección 4:

El asambleísta deberá presentar copia de la citación o mandato, que a esos efectos emite el(la) Secretario(a) de la Asamblea.

Artículo LXVI

Licencia Deportiva Especial con Paga

Sección 1:

Se concederá licencia deportiva especial a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada que esté debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico, como deportista para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. En el caso de personas con impedimentos, éstas deben ser debidamente certificadas por el Secretario de Recreación y Deportes como deportistas para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos, previa certificación de la organización local, reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deporte por personas con impedimentos.

Sección 2:

Los(as) empleados(as) deportistas elegibles acumularán la Licencia Deportiva Especial a razón de $1\frac{1}{4}$ por cada mes de servicio, hasta un máximo de 30 días anuales. Cualquier solicitud del(de la) empleado(a) deportista que exceda dicho límite, será tramitada y autorizada descontando los días en exceso de la licencia de vacaciones acumuladas.

Sección 3:

Para utilizar la Licencia Deportiva Especial, el(la) empleado(a) certificado como deportista por el Comité Olímpico de Puerto Rico o por el Secretario de Recreación y Deportes, según sea el caso, presentará a la Secretaría de Recursos Humanos, con no menos de diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en la competencia, el cual deberá contener información sobre el tiempo que estará el deportista participando en la competencia.

Sección 4:

El término deportista incluye a atletas, jueces, árbitros, técnicos, delegados y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Comité Olímpico de Puerto Rico y a las personas con impedimentos certificadas como deportistas por el Secretario de Recreación y Deportes.

Artículo LXVII

Licencias para Estudios o Adiestramientos

Sección 1:

La Administración de Vivienda Pública podrá conceder licencia especial para estudios o adiestramientos a los empleados miembros de la Unidad Apropiaada.

Sección 2:

La Administración de Vivienda Pública podrá conceder licencia para estudios por fracciones de días, a los empleados para cursar estudios en instituciones de enseñanza acreditadas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El tiempo será cargado a la licencia de vacaciones que el empleado tenga acumulado, o mediante un arreglo administrativo que permita al empleado reponer en servicio, hora por hora, la fracción de tiempo usado para fines de estudio.

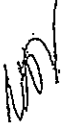
Sección 3:

En caso de que la Agencia deniegue una solicitud, se le comunicará por escrito al(a la) empleado(a) las razones.

Artículo LXIX
Licencia para Renovar la Licencia de Conducir

Sección 1:

 La Administración de Vivienda Pública le concederá a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio hasta tres (3) horas laborables sin cargo a licencia alguna y con paga, para renovar la licencia de conducir.



Artículo LXX Licencias Sin Sueldo

Sección 1:

Cuando un miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio necesite una licencia sin sueldo, someterá la solicitud a la Administración de Vivienda Pública. En su solicitud deberá incluir el propósito de la licencia. La misma deberá ser por un período no mayor de un (1) año; disponiéndose que a la expiración de ese período la Administración de Vivienda Pública podrá conceder dos (2) años adicionales de licencia sin paga, a solicitud del (de la) empleado(a).

Sección 2:

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

Sección 3:

La Licencia Especial Sin Sueldo se concederá a base de los méritos para los propósitos siguientes:

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

Sección 4:

Mientras se encuentre en uso de esta licencia el(la) empleado(a) retendrá su "status" y los derechos que específicamente se dispone para tales casos en este Convenio Colectivo y cualquier otro derecho que disponga las leyes aplicables a la Administración de Vivienda Pública, o por acuerdo de las partes.

Sección 5:

Si al concluir la licencia concedida el(a la) empleado(a) no se reporta a trabajar, ni justifica las razones por las cuales no podrá regresar dentro de cinco (5) días de vencida la licencia, se entenderá que ha renunciado a su empleo.

Sección 6:

Los(as) empleados(as) en disfrute de 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 7:

 Todo(a) empleado(a) en licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. En aquellos casos que como consecuencia de la licencia sin sueldo concedida se haya reclutado un(a) empleado(a) temporero para ocupar el puesto del empleado en licencia sin sueldo o uno de menor clasificación, el empleado o la Unión deberá notificar a la Administración de Vivienda Pública con tres (3) días de anticipación a su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

Sección 8:

 Cuando un empleado esté en disfrute de licencia sin sueldo por enfermedad prolongada al reintegrarse a su empleo deberá someter un certificado médico que indique su condición de salud. Si la Secretaría de Recursos Humanos determina que tal condición no le permite realizar el trabajo en la Administración de Vivienda Pública, podrá enviarlo a un médico pagado por la Agencia.

Artículo LXI Vigencia

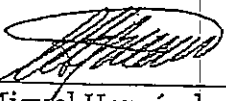
Sección 1:

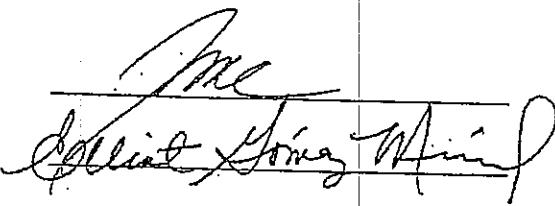
Este Convenio tendrá vigencia de dos (2) años a partir de su firma y su ratificación por los integrantes de la Unidad Apropriada. La vigencia se inicia a partir del 1° de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2013.

La ratificación se efectuará en una Asamblea convocada por la Unión, celebrada durante horas laborables y por votación secreta, a tenor con la Sección 5.3 de la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada. El Secretario de la Unión certificará la ratificación.

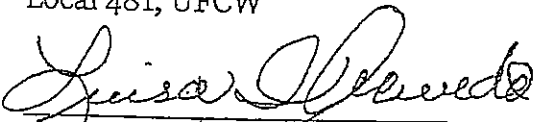
En testimonio de lo cual, las partes suscriben este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy 11 de agosto de 2011.

Administración de Vivienda Pública


Lcdo. Miguel Hernández Vivoni



Federación Central de Trabajadores
Local 481, UFCW


Luisa Acevedo, Presidenta

Comité Negociador

