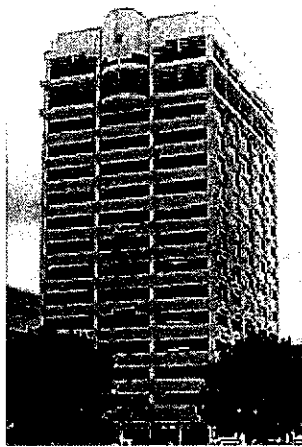


CONVENIO COLECTIVO

POR Y ENTRE

S
R
M



F
C
T

2012- 2014

Sistema de Retiro
para Maestros

y

Federación Central
de Trabajadores

**ARTÍCULO I
COMPARECENCIA**

DE UNA PARTE: El Sistema de Retiro para Maestros, organismo gubernamental creado por la Ley Núm. 91 del 29 de marzo de 2004, según enmendada, conocida como "*Ley Orgánica del Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*", representada por sus oficiales autorizados en adelante denominada como el SRM, o el Sistema.

DE LA OTRA PARTE: La Federación Central de Trabajadores - UFCW, Local 481, representada por sus oficiales autorizados, denominada en adelante FCT.

7/6/21

MA
JP
RW
✓

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS II

La negociación colectiva constituye el medio eficaz para fijar los salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo necesarios para lograr relaciones de trabajo positivas en el sector público fundamentadas en el entendimiento y respeto mutuo entre las partes. A esos fines, el SRM y la FCT declaramos que este Convenio se fundamenta en nuestro afán de construir un mejor servicio público para todos los puertorriqueños.

Las partes reconocemos la importancia y la trascendencia del SRM en la administración y el mantenimiento del buen funcionamiento del sistema de anualidades y pensiones para los maestros. También reconocemos la función social y responsabilidad de las uniones en beneficio de los empleados.

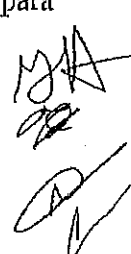
Las partes concurren en que el propósito de este Convenio Colectivo es el promover y adelantar acciones de buena voluntad, comprensión y justicia recíproca, fijando salarios, beneficios marginales y condiciones de trabajo que sean satisfactorias para ambas partes para conservar las buenas relaciones existentes entre los empleados representados por la FCT y la administración del SRM.

 El proceso de negociación que autoriza la política laboral vigente del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es una de reforma permanente de las instituciones y las condiciones de empleo y salario prevalecientes en las mismas. Las partes intentamos en este Convenio armonizar la práctica de la negociación colectiva al sistema de personal basado en el principio de mérito para dar cumplimiento a esta sabia política pública que reafirma la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, conocida como "*Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico*".

Nuestro interés, por tanto, es convertir la negociación en un instrumento efectivo para fortalecer la objetividad de la aplicación de la Ley Núm. 45 y así garantizar que los beneficios sean otorgados bajo el principio de mérito y que sus áreas esenciales sean disfrutadas por todos los empleados.

Las partes reconocemos en esta iniciativa, que el Sistema de Administración de Personal del Estado Libre Asociado es dinámico. El mismo fue concebido y estructurado para garantizar la participación efectiva de los empleados. Eso es un mandato contenido en la política pública de la "*Ley de Personal en el Servicio Público*". La negociación colectiva es el instrumento ideal para salvaguardar ese objetivo de dar cumplimiento al principio de mérito o no-discriminación en las transacciones o procedimientos que afectan al personal.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, las relaciones entre los empleados y el SRM se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano, sin discriminación alguna por motivos o cuestiones de raza, sexo, credo, impedimento físico o mental, religión, color, edad, origen nacional, afiliación política, afiliación sindical, estado civil, ni condición de veterano. Este Convenio ofrece la gran oportunidad para



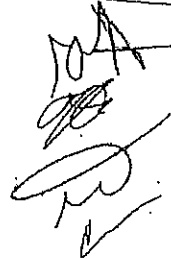
II

que los empleados del SRM que representa la FCT participen en la determinación de las mejores condiciones de trabajo posible a través de su representante exclusivo.

Ambas partes estamos comprometidos en mantener canales adecuados de comunicación para administrar este Convenio de manera que alentemos y promovamos la solución de todas las querellas que pudieran surgir durante el término de este Convenio a través del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. Esto resultará en beneficio de todas las partes, especialmente para el pueblo de Puerto Rico y para la clientela del SRM.

Por último, este acuerdo tendrá como objetivo ineludible el evitar las interrupciones en los servicios que presta el SRM, mejorar la calidad de los mismos y fomentar la mayor productividad de los empleados del SRM.

7/8/11



ARTÍCULO III
RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1:

Conforme a la Certificación Número 15 expedida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, el SRM reconoce a la FCT como la representante exclusiva de todos sus empleados en las clasificaciones incluidas en la Unidad Apropiaada, para los fines de negociar colectivamente salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo y el procedimiento de quejas y agravios, según lo dispone la Ley Núm. 45 de febrero de 1998.

Sección 2:

El SRM se compromete a reconocer a la FCT como dicho representante exclusivo, para los fines antes mencionados, respecto a aquellas clasificaciones, puestos o categorías de empleo que se adicionen en el futuro donde medie una comunidad de intereses con aquellas que forman parte de la unidad apropiada, según los procedimientos establecidos en este Convenio.

Sección 3:

El Sistema no podrá reconocer a otra organización obrera o sus representantes sobre asuntos relacionados, directa o indirectamente, con salarios, horas, condiciones de trabajo o cualquier otra condición o asuntos del empleo pertinentes a la unidad apropiada representada por la Unión, salvo que la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público disponga otra cosa.

7/6/11

15/11/11
15/11/11
15/11/11

ARTÍCULO IV UNIDAD APROPIADA

La Unidad Apropriada a que se refiere este Convenio es la determinada por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en el caso PR-99-015, D-99-9 emitida el 9 de octubre de 2000.

Sección 1: Composición

La Unidad Apropriada cubierta por este Convenio la componen todos los empleados que ocupen puestos en los servicios de carrera del Sistema de Retiro para Maestros que fueron incluidos en la certificación antes mencionada de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Sección 2: Excluidos

Se excluye el personal que ocupe puestos de confianza y los empleados transitorios, irregulares, por contrato, supervisores y confidenciales, incluyendo estos últimos a todos los empleados que ocupan puestos asignados a la Oficina de Relaciones Laborales del Sistema.

Sección 3:

De surgir controversias entre las partes sobre la inclusión o exclusión de determinado puesto en la unidad apropiada, las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo. De no haber acuerdo someterán la controversia a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

7/6/11

Handwritten signatures and initials.

ARTÍCULO V INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA

Sección 1:

El SRM reconoce la integridad de la unidad apropiada y no tomará acción alguna dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.

Sección 2:

El Sistema informará por escrito a la Unión de cualquier transacción de personal que afecte a empleados cubiertos por este Convenio, dentro de los quince (15) días de efectuada ésta. Esto incluye, sin limitación, a nuevos reclutados, ascensos, traslados, descensos y licencias.

Sección 3:

El Sistema informará por escrito a la Unión sobre cualquier empleado transitorio o irregular cuyo nombramiento haya cambiado a empleado regular y le sea permitido ser parte de la unidad apropiada, dentro de los diez (10) días calendarios de efectuado el nombramiento.

Sección 4:

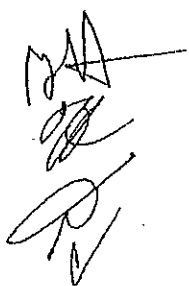
 Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la unidad apropiada podrá ser ascendido a una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y por escrito. El Sistema notificará al empleado al momento del nombramiento en dicha plaza, con copia a la Unión. No se harán nombramientos a personal en estas situaciones con carácter retroactivo.

Sección 5:

El SRM no podrá conferir funciones de supervisor a empleados cubiertos por este Convenio, excepto en casos de emergencia y en consideración de la necesidad de servicio, en cuyo caso se hará a base de un interinato, según lo dispuesto en el Artículo XX de este Convenio.

Sección 6:

Sujeto a lo dispuesto en este Convenio, el Sistema asignará el trabajo comprendido dentro de la unidad apropiada a los empleados que ocupen puestos incluidos en dicha unidad.



Sección 7:

~~BA~~ Los supervisores, personal de confianza o confidencial no podrán realizar labores que sustituyan a empleados cubiertos por este Convenio que estén disponibles, excepto en casos de emergencia o por necesidad del servicio.

7/6/11

BA
BA
BA
BA

ARTÍCULO VI
CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

Las partes cumplirán con lo dispuesto en este Convenio y agotarán los remedios provistos en el mismo durante su vigencia.

7/6/11

BA
R
R
C

ARTÍCULO VII DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1:

Todo derecho, concesión o beneficio que, previo al 1ro. de mayo de 2002, estuvieran disfrutando los empleados cubiertos por este Convenio, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio Colectivo, no les será de menoscabo a dichos empleados.

Sección 2:

Todo derecho, concesión, beneficio o uso y costumbre que se adoptare por el Sistema posterior al 1ro. de mayo de 2002, no se considerará un derecho adquirido por los empleados cubiertos por este Convenio, de forma individual o colectiva, y el Sistema podrá cambiarlos, modificarlos o eliminarlos. Aquellos derechos, concesiones o beneficios otorgados a los empleados por ley aplicable a éstos, no serán derogados, menoscabados, ni cambiados por el SRM mientras se encuentren vigentes.

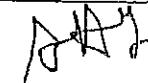
7/20/11

JA
JA
W
AB

**ARTÍCULO VIII
MANTENIMIENTO DE LAS
CONDICIONES DE EMPLEO**

 Las partes reconocen su obligación mutua de negociar de buena fe sobre salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo que afecten a los empleados cubiertos por este Convenio. Cualquier cambio en las condiciones de empleo establecidas en este Convenio Colectivo será objeto de negociación por y entre el SRM y la FCT.

17/11/11


16 Nov. 2011



ARTÍCULO IX AFILIACIÓN Y DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1:

El SRM reconocerá la afiliación a la FCT de cada empleado cuyo puesto esté incluido en la unidad apropiada determinada por la Comisión; exceptuando a aquellos empleados que ejercieron su opción a la no-afiliación dentro del término establecido.

Sección 2:

Toda persona que trabaje en el SRM, ocupando un puesto incluido en la unidad apropiada se hará miembro de la FCT. El SRM procederá a descontar las cuotas a dichos empleados, previa notificación escrita de la FCT.

Sección 3:

A todo empleado de nuevo reclutamiento cuyo puesto forme parte de la unidad apropiada, le será descontada la cuota regular y/o de iniciación a favor de la FCT al cumplirse quince (15) días calendarios desde la fecha en que comenzó a trabajar.

Sección 4:

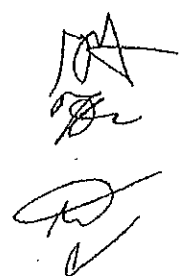
El SRM tendrá diez (10) días laborables para notificar por escrito a la FCT el nombre, número de seguro social, puesto, facilidad en la que trabaja y la fecha en que comenzó a trabajar el empleado de nuevo reclutamiento.

Sección 5:

Cuando un empleado del SRM pase a ocupar un puesto dentro de la unidad apropiada, el SRM vendrá obligada a deducir la cuota correspondiente como miembro de la FCT conforme a lo dispuesto en la Sección 3 de este Artículo. En caso de que un empleado que ocupe un puesto dentro de la unidad apropiada pase a ocupar otro puesto que esté excluido de la misma, el SRM continuará con los descuentos de cuota correspondientes hasta la fecha en que el cambio entre en vigor.

Sección 6:

El SRM acuerda en deducir de la compensación devengada de cada empleado afiliado a la FCT en una clasificación incluida en la unidad apropiada, el importe de la cuota de iniciación y de la cuota regular fijadas por la FCT conforme a su constitución y reglamento.



IX

De igual forma, el SRM acuerda en deducir de la compensación devengada de cada empleado no afiliado a la FCT en una clasificación incluida en la unidad apropiada, un cargo por servicio de hasta cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular establecida para los empleados afiliados al representante exclusivo.

Se autoriza el descuento automático de cuotas y cargos por servicio a través del representante exclusivo.

Sección 7:

El SRM remitirá a la FCT, no más tarde del quinto (5to.) día laborable de cada mes, luego de recibir el mismo de parte del Departamento de Hacienda, el total descontado de cuotas regulares y/o de iniciación, con una relación de los nombres y el número de seguro social de los empleados a quienes se les hicieron tales descuentos.

Sección 8:

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

Sección 9:

 En caso de que algún organismo competente determine que cualquier cuota fue indebidamente fijada por la FCT, ésta relevará de responsabilidad al SRM.

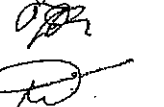
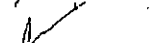
Sección 10:

Para proceder a efectuar los descuentos de cuotas dispuestos en este Convenio Colectivo será requisito indispensable que el mismo sea ratificado por la mayoría de los participantes mediante votación secreta, lo cual deberá ser certificado por el/la Presidente/a de la FCT.

Sección 11:

Cuando un empleado ha sido suspendido de empleo y sueldo o despedido y eventualmente prevalece en la impugnación de tal acción y se ordena su regreso al trabajo con paga atrasada, el SRM deberá deducir el monto de la cuota adeudada por el período que el empleado dejó de pagar la misma.

7/6/11

ARTÍCULO X MEMBRESÍA

Sección 1:

Un afiliado es un empleado que es miembro en pleno de la FCT que paga las cuotas y recibe todos los beneficios de la organización.

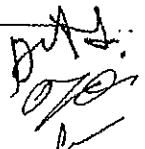
Sección 2:

 Todos los empleados de la unidad apropiada que a la efectividad de este Convenio son miembros de la FCT y todos esos empleados que se conviertan en miembros posteriormente deberán mantenerse como miembros de la Unión durante la vigencia de este Convenio, de conformidad con la Ley 45.

Sección 3:

El proceso de afiliación a la FCT y el de descuento de cuotas serán de carácter continuo. Cualquier empleado en una clasificación comprendida dentro de la unidad apropiada y que no sea miembro, podrá solicitar su afiliación a la FCT en cualquier momento utilizando el formulario que para esos efectos haya desarrollado la Unión. El Sistema descontará las cuotas y las remitirá a la FCT.

7/20/11


AR

ARTÍCULO XI DERECHOS DE LA UNIÓN

Sección 1:

El SRM permitirá la visita de los representantes de la FCT para llevar a cabo actividades relacionadas con la administración del Convenio, previa coordinación y autorización por representantes autorizados del SRM.

Sección 2:

El SRM autorizará a la FCT el uso de salones de conferencia y salones de reunión de ésta, durante horas laborables, sujeto a que existan facilidades disponibles, siempre y cuando la FCT someta una solicitud por escrito con cinco (5) días de antelación para la aprobación del SRM.

Sección 3:

 El SRM permitirá que la FCT oriente a los nuevos empleados al comenzar éstos a trabajar, en coordinación con el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado.

Sección 4:

El SRM proveerá un espacio equivalente al cincuenta por ciento (50%) en los tableros de edictos existentes en el SRM para uso exclusivo de la FCT.

Sección 5:

El SRM autorizará a los empleados cubiertos por este Convenio a utilizar hasta un máximo de 7.5 horas laborables, por cada año de convenio, sin cargo a licencia alguna para participar en asambleas o seminarios programados por la F.C.T.

Sección 6:

De resultar electo un empleado cubierto por este Convenio a la Junta de Directores de la FCT, éste podrá asistir, sin pérdida de paga, una (1) vez por mes, a la reunión mensual de sus directores formalmente programada por la referida Junta.

7/20/11



ARTÍCULO XII
ACUERDO DE NO-DISCRIMEN

Sección 1:

El SRM y la FCT acuerdan no discriminar en contra de cualquier empleado por cuestiones de raza, sexo, credo, impedimento, religión, color, edad, origen nacional, condición social, afiliación política, afiliación sindical, estado civil o condición de veterano.

Sección 2:

El SRM no discriminará contra un empleado cubierto por este Convenio por haber éste presentado una querrela bajo el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje del Convenio.

7/28/11

PAS.
PB
W
PB

ARTÍCULO XIII DELEGADOS

Sección 1:

La FCT nombrará los siguientes delegados para las áreas de trabajo:

Uno (1) por cada piso de la Oficina Central y uno (1) por cada Oficina Regional. Cada área tendrá un delegado alterno que actuará en ausencia del delegado en propiedad. Además de estos delegados, la FCT nombrará un delegado general. Este último podrá realizar gestiones relacionadas a su cargo, tales como discusión de querellas y asistir a reuniones oficiales de la FCT, que tengan que ver con la tramitación de querellas de empleados en clasificaciones incluidas en la unidad apropiada y con asuntos relacionados con la administración del Convenio, previa coordinación y autorización de su supervisor inmediato.

Sección 2:

Los delegados y delegados alternos podrán ejercer sus responsabilidades sindicales durante horas laborables, previa autorización y cuando las tareas y funciones que conllevan su puesto lo permitan. En aquellos casos en que el delegado o delegado alterno tenga la necesidad de realizar alguna gestión oficial de la FCT o atender alguna querella relacionada con la interpretación y/o aplicación de este Convenio sobre asuntos de su área, notificará a su supervisor con suficiente antelación, y de éste no encontrarse en la Agencia, notificará al Director del Área. El supervisor acordará la hora y la cantidad de tiempo que podrá dedicar el delegado a la gestión conforme lo permitan las necesidades del servicio. Transcurrido el término autorizado, el delegado regresará inmediatamente a su área de trabajo.

Sección 3:

El tiempo autorizado al delegado o delegado alterno para llevar a cabo estas gestiones no conllevará pérdida de paga, ni la reducción de su balance acumulado de licencia regular.

Sección 4:

En la eventualidad de que el SRM cambie la cantidad de oficinas se atemperará el número de delegados. En caso de que los empleados sean reubicados de sus áreas para realizar labores en otra área donde no haya delegado, la FCT podrá designar un delegado para atender dicha matrícula por la duración de esas labores. Los delegados y delegados alternos podrán comunicarse vía telefónica a la FCT siempre que sea necesario.

Sección 5:

[Handwritten signatures and initials]

El SRM permitirá a cada delegado en propiedad, y al delegado alterno, a utilizar un día y medio (1 ½) sin pérdida de paga por cada año de Convenio para asistir a seminarios, para delegados, programados por la FCT.

[Handwritten signature]

7/20/11

ARTÍCULO XIV ANTIGÜEDAD

Sección 1:

La antigüedad en el empleo será el tiempo de servicio continuo de un empleado desde la fecha de su inicio como empleado regular en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 2:

El SRM realizará las transacciones de personal a tenor con el principio de mérito, según establecido en la Ley 45. En casos de igual capacidad e idoneidad, prevalecerá el factor antigüedad, excepto que en casos de ascensos, los años de servicio en el SRM serán el factor determinante para desempatar cuando exista tal igualdad.

Sección 3:

Se perderá la antigüedad por la separación del empleado durante su período probatorio, por la renuncia voluntaria del empleado, y por la destitución por justa causa del empleado.

Sección 4:

El SRM considerará el tiempo de servicio prestado en el SRM por los empleados cubiertos por este Convenio para aquellos beneficios que así lo establecen en sus respectivos artículos.

7/20/11

10/11/11
DE
DID
20

ARTÍCULO XV SUBCONTRATACIÓN

Sección 1:

El SRM podrá contratar o subcontratar, por el término necesario, tareas que usualmente son realizadas por empleados cubiertos por este Convenio, siempre y cuando con ello no se produzcan cesantías o desplazamientos de empleados en clasificaciones incluidas en la unidad apropiada. Antes de efectuar la subcontratación, el SRM le notificará a la FCT las razones por las cuales es necesario llevar ésta a cabo.

El SRM podrá, además, subcontratar aquellos servicios de personal con una preparación, aptitud y/o experiencia particular, o para realizar proyectos especiales de duración definida, cuyos servicios no son los que usualmente realizan empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 2:

El SRM no hará nombramientos con status transitorio para atender necesidades permanentes o para realizar funciones de puestos permanentes vacantes, excepto en los casos en que la ley aplicable así lo permite. Los nombramientos transitorios se efectuarán cuando surjan necesidades de servicio temporeras, de emergencia o de duración definida. Cuando el SRM efectúe la contratación de empleados transitorios, entregará una lista con los nombres de los empleados nombrados a la FCT, en o antes de los próximos veinte (20) días calendario.

Sección 3:

El SRM continuará ejerciendo su derecho de contratar servicios de seguridad, mantenimiento y clasificación, y envío de correo.

7/20/11

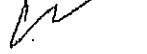
DA
AB
20
2

ARTÍCULO XVI
SRM COMO PATRONO

 La Ley Núm. 91 de 29 de marzo de 2004, "*Ley Orgánica para el Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*", no contempla la privatización de la Agencia por tratarse de una función puramente gubernamental en su naturaleza y objeto. De ocurrir, el SRM notificará al privatizador la existencia de la Unión como representante exclusivo de los empleados cubiertos por este Convenio.

8/17/11



ARTICULO XVII

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1: Definición de Querella

Se entenderá por querella toda controversia, reclamación o queja de un empleado o grupo de empleados cubiertos por este Convenio en que se alegue la violación, interpretación errónea o aplicación incorrecta de los términos de este Convenio, o en que se alegue la violación de sus derechos bajo algún reglamento u orden administrativo del SRM, o bajo alguna ley federal o del Estado Libre Asociado aplicable a la Agencia.

Sección 2: Contenido de la Querella

Las querellas contendrán la siguiente información:

- 
1. Nombre del querellante.
 2. Clasificación del puesto del querellante.
 3. Lugar de trabajo del querellante.
 4. Fecha, hora, hechos y fundamentos que dieron margen a la querella.
 5. Remedio solicitado por el querellante.
 6. Disposición del Convenio alegadamente violentada.
 7. Fecha de presentación de la querella, y ante quién lo hizo.

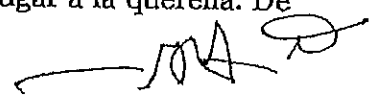
Sección 3: Jurisdicción

Todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones basadas en la aplicación e interpretación de las disposiciones de este Convenio serán de la jurisdicción y competencia de los organismos y funcionarios creados y designados en este Artículo y de los organismos establecidos por la Ley 45.

Los delegados de la FCT representaran a los empleados del área específica a la que fueron designados en todas las quejas que surjan en dichos lugares de trabajo. El SRM facilitara un área adecuada para que el empleado y su delegado discutan la querella, previa solicitud y autorización por parte del supervisor inmediato del empleado querellante o del director del área, según sea el caso. Los supervisores en las oficinas regionales cooperarán para facilitar este procedimiento.

Sección 4: Prescripción

Las querellas deberán presentarse no más tarde de quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que ocurra el acto o inacción que haya dado lugar a la querella. De



16 NOV 2011
Mg

demostrarse, de forma fehaciente, que el empleado querellante no tuvo conocimiento de los hechos el día en que sucedieron, el término comenzará a contar a partir de la fecha en que éste advino en conocimiento de los mismos.

Sección 5: **Primer Nivel**

Todas las querellas serán tramitadas de conformidad con el siguiente procedimiento:

Cualquier empleado que se considere perjudicado por alguna acción del SRM deberá presentar su querella por escrito a través de su delegado dentro de un término no mayor de quince (15) días calendarios siguientes a la fecha de la ocurrencia que dio margen a la querella. El supervisor deberá reunirse con el querellante y con el delegado para dialogar sobre la queja dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de ésta. El supervisor deberá exponer por escrito su decisión no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a la reunión, la cual deberá notificar a la FCT a través del delegado, y al Representante designado por el Director Ejecutivo. Si el supervisor no contesta la querella en el tiempo establecido, se entenderá por denegada y la misma se elevará al segundo nivel.

Sección 6: **Segundo Nivel**

En caso de que el querellante este insatisfecho con la decisión del supervisor en el primer nivel, la FCT podrá someter por escrito la querella al Comité de Conciliación del SRM a través de la Oficina de Relaciones Laborales dentro de los cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que sea notificada la decisión del supervisor a la FCT, o a partir del vencimiento del término para que el supervisor conteste la querella sin haberlo hecho.

El escrito contendrá los fundamentos en que se ampara la querella. El SRM y FCT determinarán sus representantes en el Comité de Conciliación. El Comité estará compuesto por dos (2) Representantes de la Unión y dos (2) representantes del SRM. La reunión deberá llevarse a cabo dentro de siete (7) días laborables siguientes al recibo de la querella por el Comité. Esta reunión sólo se podrá suspender por justa causa y se suspenderá mediante notificación escrita a la otra parte con no menos de cinco (5) días de anticipación, salvo por motivos de fuerza mayor. Las querellas se verán en el orden en que fueron radicadas.

El Comité tendrá treinta (30) días calendario para resolver la querella un vez radicada en la Oficina de Relaciones Laborales. Las querellas se adjudicarán por mayoría simple de votos a favor de una determinación que resuelva la controversia. La querella quedará sin efecto si el empleado luego de haber sido debidamente citado, no comparece a la reunión del Comité sin justa causa.

MA
MS

Sección 7: Consolidación de Querellas

En caso de surgir varias querellas sobre un mismo asunto en distintas áreas de trabajo y las cuales, por su naturaleza, requieran ser resueltas con urgencia, éstas podrán ser consideradas y presentadas directamente al Segundo Nivel mediante acuerdo de las partes.

De presentarse una querella sobre un asunto que no se puede resolver en los pasos iniciales del procedimiento, la misma se radicará, por mutuo acuerdo, en un paso avanzado del mismo.

Sección 8: Tercer Nivel

La parte afectada por la decisión del Comité de Conciliación podrá cuestionar su validez a través del procedimiento de arbitraje dispuesto en el Artículo 8 de la Ley 45. Para ello, deberá notificar por escrito a la otra parte y a la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público que interesa recurrir al procedimiento de arbitraje, respecto a las mismas. Estas notificaciones deberán hacerse dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a partir de la decisión del Comité de Conciliación.

Sección 9: Presencia de las Partes

En todos los procedimientos de vistas, formal e informal, estará presente un delegado de la FCT.

Sección 10: Mediación

Ambas partes reconocen la importancia de la mediación como método alternativo para resolver controversias y se comprometen a recibir una orientación sobre la misma de uno de los mediadores de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público como requisito previo a la celebración de la vista de arbitraje en la referida Comisión.

ARBITRAJE

Sección 11: Designación del Arbitro

La Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público designará el árbitro que habrá de entender y resolver la controversia sometida.

Sección 12: Jurisdicción del Arbitro

El árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver las querellas que se le presenten y no hayan sido resueltas satisfactoriamente por alguna de las partes, de conformidad con las secciones precedentes.

Handwritten signatures:
SA
P. me

En casos disciplinarios, el árbitro podrá confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el SRM. Cuando el árbitro determine que no hubo justificación para la suspensión de empleo y sueldo de un empleado, este proveerá el remedio que considere apropiado.

Sección 13: **Procedimiento de Arbitraje**

El procedimiento a seguirse ante el árbitro será aquel dispuesto por la Ley y el Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

Sección 14: **Descubrimiento de Prueba**

Todo descubrimiento de prueba previo a la vista ante el Árbitro, se llevará a cabo conforme a las directrices de este último y a las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión.

 Ambas partes reconocen su obligación de proveer toda la información pertinente a una querella. Cualquiera de las partes puede solicitar a la otra la producción de documentos, libros, papeles, testigos o entrevistar a cualquier persona que sea pertinente al caso a partir del Segundo Nivel del procedimiento. Cada parte deberá estar presente durante las reuniones en ese nivel. Si la petición es irrazonablemente denegada, cualquiera de las partes puede solicitar a la Comisión que cite los testigos o requiera la información bajo apercibimiento de desacato en cumplimiento con la ley.

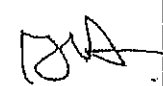
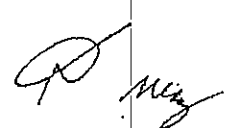
Si una parte no cumple con el descubrimiento de prueba solicitado por la otra parte con por lo menos tres (3) días laborables antes de la fecha de la vista, esta será suspendida. De reiterarse tal incumplimiento, el árbitro podrá disponer el archivo con perjuicio de la querella.

Sección 15: **Prórroga de Términos**

Los términos indicados en este Artículo podrán ser prorrogados mediante acuerdos escritos de ambas partes.

Sección 16: **Debido Proceso de Ley**

En estos procedimientos se garantizará el debido proceso de ley a todos los empleados cubierto por este Convenio, según tal proceso es reconocido en los foros administrativos de naturaleza adjudicativa. El laudo deberá contener determinaciones de hecho y de derecho y será final obligatorio para las partes siempre que sea conforme a derecho.

Sección 17: **Medidas Disciplinarias**

El SRM notificará por escrito personalmente o por correo certificado a la última dirección informada por el empleado, según esta surja del expediente de personal y a la FCT cualquiera reprimenda escrita a éste, y remitirá copia de la misma al expediente de personal del empleado. También notificará el SRM por escrito al empleado y a la FCT su intención de suspender de empleo y sueldo o de destituir al empleado por causas disciplinarias. En los casos de suspensión o destitución, el empleado podrá solicitar, a través de la FCT, la celebración de una vista informal ante un oficial examinador dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la notificación del SRM. El Oficial Examinador celebrará la vista dentro de los quince (15) días calendarios de solicitada ésta. Una vez celebrada la vista, el SRM notificará a la FCT su determinación dentro de los siguientes quince (15) laborables. De no estar de acuerdo con la determinación del SRM, la FCT podrá someter dentro de los quince (15) días calendario de recibir la notificación de la misma, una querella ante la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

Sección 18: **Reclamaciones de Salarios**

Cualquier querella que envuelva una reclamación de salarios será presentada directamente al Director de Recursos Humanos, dentro de los treinta días de ocurrir los hechos. El Director de Recursos Humanos tendrá treinta (30) días para contestar la reclamación, y de estar inconforme con la misma el empleado, a través de la FCT, podrá apelar la decisión dentro de quince (15) días laborables, ante la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

Sección 19: **Retiro de Querella**

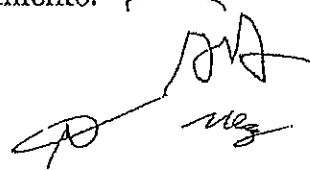
Las partes podrán retirar sin perjuicio en cualquier momento cualquier querella sometida bajo este procedimiento.

Sección 20: **Orden Prioritario de Querellas**

Las partes acuerdan dar prioridad a las querellas consideradas especiales o de prioridad, tales como alegaciones sobre violaciones a derechos civiles, despidos, suspensiones de empleo y sueldo, descensos en puestos, traslados, reclasificaciones, y disminución o despojo de funciones, respecto a las cuales presentarán las mismas en el segundo nivel del procedimiento.

Sección 21: **Derechos del Empleado**

Ningún empleado cubierto por este Convenio será restringido o coartado en el ejercicio de sus derechos al radicar una querella bajo este procedimiento.

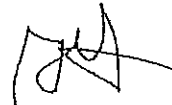


El Sistema concederá tiempo libre al empleado y al delegado que corresponda durante la ventilación de las querellas en el primer nivel, segundo nivel y durante el proceso de arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

El Sistema proveerá un lugar adecuado para la discusión de la querella por el delegado o el representante de la FCT y el empleado afectado, siempre que las facilidades físicas así lo permitan.

El Sistema proveerá tiempo libre al empleado y al delegado para discutir la presentación de la querella en el primer nivel del procedimiento, previa coordinación y autorización del supervisor inmediato o del Director del Área, siempre y cuando no exceda un plazo de tiempo de quince (15) minutos; disponiéndose que en caso de necesitar tiempo adicional para la discusión de la querella, se podrá coordinar y autorizar un tiempo mayor a tono con la necesidad del servicio.

17/11/11





ARTÍCULO XVIII EXPEDIENTE DE PERSONAL

Sección 1:

Cada empleado del SRM 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.

Sección 2:

Los expedientes individuales de los empleados tendrán carácter confidencial y podrán ser examinados únicamente para fines oficiales, o cuando el propio empleado lo autorice para otros fines.

Sección 3:

El SRM permitirá la inspección del expediente, por el empleado o por la FCT previa autorización del empleado y en compañía de un empleado de Recursos Humanos. En el caso de que el empleado esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante de la Unión. En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designada tutor por el Tribunal o la persona designada por orden del Tribunal bajo las mismas condiciones establecidas en esta sección.

Sección 4:

Los empleados cubiertos por este Convenio podrán obtener copia certificada del expediente de personal, o de alguna parte del mismo, dentro de un término de diez (10) días laborables luego de solicitar la copia por escrito. La primera copia será libre de costo, las adicionales serán cobradas a diez centavos (10¢) por el SRM. De surgir muchas solicitudes serán procesadas de acuerdo al orden de llegada.

Sección 5:

El empleado tendrá derecho a que se le entregue copia de todo documento que sea colocado en su expediente de personal que contenga información sobre asuntos disciplinarios relativos a su persona.

Sección 6:

El SRM no hará referencia a documentos que tengan que ver con acciones disciplinarias que hayan transcurrido más de doce (12) meses de impuestas, excepto en aquellos casos en que exista una decisión o resolución emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, o por un Tribunal.

7/20/11

Handwritten initials and signature.

ARTÍCULO XIX CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE PUESTOS

Sección 1:

Será responsabilidad del SRM determinar la clasificación de los puestos de la unidad apropiada, conforme a las necesidades del servicio y los requisitos y deberes del puesto.

Sección 2:

JA Cuando un empleado cubierto por este Convenio entienda razonablemente que sus funciones y tareas no son afines con su clasificación, o cuando estime que sus funciones han evolucionado, o cuando entiendan que se ha cometido un error en la clasificación original, éste podrá solicitar por escrito a la Oficina de Recursos Humanos una evaluación de su puesto. Dicha Oficina hará la investigación correspondiente y una vez concluya la misma, notificará por escrito su decisión al empleado. De considerarse favorablemente la solicitud, la reclasificación del puesto se hará efectiva a la fecha de la solicitud del empleado. La decisión no deberá exceder un término mayor de treinta (30) días laborables luego de presentada la solicitud del empleado. De haber cinco (5) o mas solicitudes a la vez se podrá prorrogar este término por mutuo acuerdo. Si el empleado no está de acuerdo con la decisión podrá presentar una querrela en el segundo nivel del procedimiento contenido en este Convenio dentro de los quince (15) días de haber recibido la decisión.

7/20/11

10A
10
10
10
10

ARTÍCULO XX
REQUISITOS, DEBERES Y ADJUDICACIONES
DE LOS PUESTOS

Sección 1:

El SRM fijará y notificará 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 ocupadas.

Sección 2:

El SRM publicará aquellos puestos regulares que necesite ocupar, lo cual se hará en todos sus tableros de edictos en todas sus instalaciones, durante el término que esté abierta la convocatoria, indicando los requisitos que deben reunir los aspirantes, el período probatorio del puesto, sus deberes y clasificación. Se enviará copia de toda convocatoria a la FCT a través de su Delegado General, disponiéndose que dicha convocatoria se publicará por un término de diez (10) días laborables a partir de la fecha del acuse de recibo del Delegado General. El SRM podrá, además, publicar la convocatoria a través de otros medios externos, para que cualquier persona interesada fuera de la agencia pueda aspirar al puesto.

 Sección 3:

Cuando resulte impracticable atender las necesidades del servicio con nombramientos hechos con sujeción al procedimiento ordinario, el SRM podrá utilizar procedimientos especiales de reclutamiento y selección, según establecido en los Procedimientos Especiales de Reclutamiento y Selección del Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del SRM.

Sección 4:

Todo empleado cubierto por este Convenio que solicite un puesto que ha sido objeto de una convocatoria y no califique, recibirá de parte del SRM un escrito donde se expongan las razones por las cuales se determinó que no calificó.

Sección 5:

El SRM ofrecerá la oportunidad de competir a los miembros de la unidad apropiada para ocupar los puestos vacantes o de nueva creación, si reúne los requisitos del puesto y solicita conforme lo disponga la convocatoria, siguiendo el Principio de Mérito consignado en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004 y del Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del SRM, de modo que el SRM pueda reclutar el recurso más apto e idóneo en el registro de elegibles establecido para ese puesto.



Sección 6:

Cualquier situación en que surja alguna discrepancia en cuanto a cualquier asunto cubierto por este artículo, podrá llevarse por el empleado afectado al segundo nivel del procedimiento de quejas y agravios de este Convenio.

Sección 7:

Cuando a un empleado cubierto por este Convenio se le encomiende mediante designación oficial realizar un trabajo de un puesto de clasificación superior de forma temporera, por más de tres (3) meses consecutivos, el empleado deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto de mayor remuneración de forma temporera. El SRM pagará luego de transcurrido tres (3) meses consecutivos de servicio, la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupa y el sueldo básico del puesto que ha sido asignado para realizar dicho interinato, cuyo pago incluirá el periodo a partir de la designación.

Sección 8:

Cuando a un empleado cubierto por este Convenio se le encomiende mediante designación oficial realizar un trabajo de un puesto de mayor remuneración por más de treinta (30) y menos de noventa (90) días, el empleado deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto. El SRM pagará mensualmente en estos casos el equivalente a dos (2) tipos en la escala retributiva en el puesto que ocupa en propiedad por el periodo que corresponda.

7/20/11

PA
PC
PO
✓

Sometido por la Unión
7 de septiembre de 2011

ARTICULO XXI

INTERINATOS

Sección 1:

Cuando a un empleado cubierto por este Convenio se le encomiende mediante designación oficial realizar un trabajo de un puesto de mayor remuneración por más de treinta (30) y menos de noventa (90) días, el empleado deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto. El SRM pagara mensualmente en estos casos el equivalente a dos (2) tipos en la escala retributiva en el puesto que ocupa en propiedad por el periodo que corresponda.

Sección 2:

Cuando a un empleado cubierto por este Convenio se le encomiende mediante designación oficial realizar un trabajo de un puesto de clasificación superior de forma temporera, por más de tres (3) meses consecutivos, el empleado deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto. El SRM pagara luego de transcurrido tres (3) meses consecutivos de servicio, la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupa y el sueldo básico del puesto que ha sido asignado para realizar dicho interinato, cuyo pago incluirá el periodo a partir de la designación.

9/7/11

[Handwritten signatures and initials]

ARTÍCULO XXII RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Sección 1:

El SRM 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 del Sistema, el cual deberá propender a atraer y retener los recursos más aptos e idóneos.

El reclutamiento y selección del personal del SRM 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:

El SRM ofrecerá la oportunidad de competir a toda persona calificada que interese participar en las funciones públicas del Sistema.

Sección 3:

Cuando exista necesidad en el servicio, y el Sistema 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 del Sistema.

El SRM establecerá los siguientes Registros Especiales:

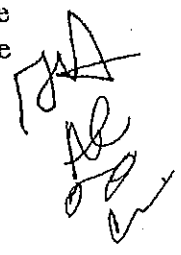
- 
- a) Registro de Reingreso - Se establecerán registros especiales por cada clase de puestos que contendrán los nombres de las personas con derecho a reingreso en armonía con el principio de mérito y el Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del SRM.
 - b) Cualquier otro que se establezca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

Sección 4:

El SRM 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 del Sistema.

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, el SRM le certificará como único candidato y, de estar éste



disponible, se le extenderá el nombramiento. El Sistema también dará cumplimiento a la legislación que establece preferencia para los veteranos e impedidos.

2A

7/20/11

58A
R
10
v

ARTÍCULO XXII

EVALUACIONES Y PERIODO 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 completa satisfactoriamente el período probatorio, pasará a ser empleado regular de carrera.

Sección 2:

El empleado 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 empleados que sean trasladados o descendidos a otros puestos, estarán sujetos al período probatorio establecido para la clase del puesto.

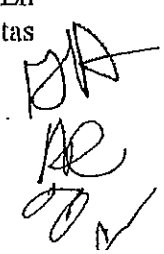
Sección 3:



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 empleado 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. 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 al 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 en 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:

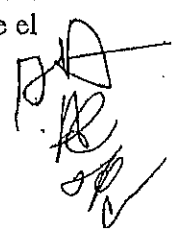
La evaluación final de los empleados en período probatorio se hará con por lo menos quince (15) días de anticipación a la fecha de vencimiento de dicho período probatorio.

Sección 9:

En caso de que el empleado cubierto por este Convenio no esté de acuerdo con la evaluación de su desempeño podrá apelar la misma utilizando el Procedimiento de Quejas y Agravios que provee este Convenio. La determinación de desaprobación del período probatorio y separar del puesto al empleado podrá tomarse por el SRM en cualquier momento antes de finalizado el período probatorio, pero deberá notificarlo al empleado con no menos de diez (10) días de anticipación a la efectividad del mismo.

Sección 10:

Todo empleado 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, 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 el Director Ejecutivo, previo al nombramiento en el puesto permanente. La misma es discrecional y requerirá una evaluación del supervisor inmediato de los servicios prestados en el puesto transitorio y con una recomendación del Director Ejecutivo. 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 empleado.

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:

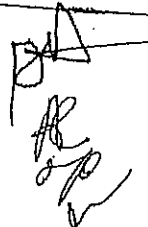
- 
- a) que el empleado haya sido designado oficialmente por el Director Ejecutivo para desempeñar los deberes del puesto;
 - b) que en todo el período a ser acreditado haya desempeñado los deberes normales del puesto; y
 - c) que al momento de la designación reúna los requisitos mínimos para el puesto y ocupe un puesto comprendido en el servicio de carrera.

La determinación de la acreditación tiene que ser efectuada por el Director Ejecutivo, sujeto al nombramiento en el puesto y a una evaluación de los servicios prestados en el interinato.

Sección 13:

El Sistema 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.

7/20/11



ARTÍCULO XXIV ASCENSOS

Sección 1:

Para fines de este Artículo, el ascenso de un empleado cubierto por este Convenio ocurre con el cambio de éste de un puesto en una clase a un puesto en otra clase para el cual se haya provisto un tipo mínimo de retribución más alto.

Sección 2:

Cualquier ascenso de un empleado estará basado en el principio de mérito.

Sección 3:

Ningún empleado será disciplinado por el hecho de no haber aceptado un ascenso, ni será descalificado para otros ascensos que surjan posteriormente.

Sección 4:

De surgir alguna discrepancia bajo este Artículo, ésta deberá llevarse al segundo nivel del procedimiento de quejas y agravios contenido en este Convenio.

7/20/11

DA
AE
OW
✓

Firma: _____

ARTICULO XX.V TRASLADOS

Sección 1:

Se entenderá por traslado, dentro de la Agencia, el cambio de un empleado de un puesto a otro en la misma clase, o a un puesto en otra clase para la cual se haya provisto el mismo tipo de retribución. Cuando ocurra entre Agencias con diferentes planes de clasificación, significa el cambio de un empleado de un puesto a otro en la misma clase o a un puesto en otra clase con funciones de nivel similar; disponiéndose que cuando el cambio sea a otra clase, el empleado deberá reunir los requisitos mínimos del puesto.

Sección 2:

Los traslados podrán hacerse a petición formal del empleado o por necesidad del servicio, conforme a las disposiciones del Reglamento de Personal de los empleados de carrera del Sistema.

Sección 3:

Cuando un traslado es a un puesto de la misma clase y en el mismo nivel, el status del empleado permanecerá inalterado y no será necesario un período probatorio.

Sección 4:

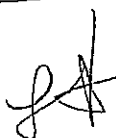
Cuando un empleado solicita un traslado y se le haya negado se le entregará un escrito del SRM exponiendo las razones que apoyan su decisión dentro de los treinta (30) días de haberse tomado la decisión.

Sección 5:

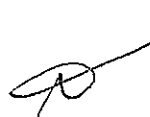
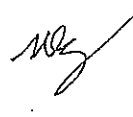
Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente o cuando resulte claramente oneroso al empleado.

Sección 6:

Cualquier situación en que surja alguna discrepancia en cuanto a cualquier asunto cubierto por este artículo, podrá llevarse por el empleado afectado al Segundo Nivel del Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio.

12/11/11 



ARTÍCULO XXVZ
HORAS Y DIAS REGULARES DE TRABAJO

Sección 1:

Un día laborable comprende cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

Sección 2:

La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7 ½), excluyendo el período de tomar alimentos, disponiéndose que la jornada regular de trabajo diaria en algunos puestos podría ser de ocho (8) horas. El SRM conversará con la Unión antes de implantar el cambio.

Sección 3:

La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37 ½) en cinco (5) días de trabajo consecutivos, disponiéndose que la jornada regular de trabajo semanal en algunos puestos podría ser de cuarenta (40) horas. El SRM conversará con la Unión antes de implantar el cambio.

Sección 4:

Todo empleado cubierto por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de una (1) hora para tomar alimentos durante su jornada regular diaria. Este período deberá tomarse después de la tercera y antes de comenzada la sexta hora de su turno de trabajo.

Sección 5:

Si un empleado cubierto por este Convenio es requerido a trabajar en exceso de siete y media (7 ½) horas en el día de trabajo, y se anticipa que tales horas en exceso serán más de dos (2), disfrutará de un segundo período de alimentos de media (1/2) hora de duración, tan pronto hayan transcurrido cinco (5) horas de trabajo a partir del momento en que reanudó su jornada luego de concluido el primer período de alimentos. El empleado no podrá trabajar durante este segundo período de alimentos. Luego de disfrutar este segundo período de alimentos, el empleado reanudará su trabajo hasta la conclusión del mismo ese día. Si se anticipa que el empleado trabajará menos de dos (2) horas en exceso de siete y media (7 ½) horas en el día de trabajo, se obviará el segundo período de alimentos.

Sección 6:

El horario regular de trabajo de los empleados cubiertos por este Convenio será el existente a la firma de este Convenio y podrá ser cambiado por el SRM luego de ser discutido con la FCT. El SRM notificará a la FCT los cambios de horarios.

16 NOV 2011

permanentes a empleados de la unidad contratante con no menos de diez (10) días de antelación a la fecha efectiva del cambio, excepto en casos de emergencia.

Sección 7:

Todo empleado cubierto por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de un periodo de descanso de quince (15) minutos sin pérdida de paga en cada mitad de su turno diario de trabajo. Estos periodos de descanso se disfrutarán según lo determine el supervisor del empleado, y podrán tomarse dentro o fuera del área de trabajo.

Sección 8:

Los empleados que a causa de un desastre natural, se vean imposibilitados de asistir a su trabajo por un tiempo mayor al autorizado por el Gobernador, deberán presentar evidencia que acredite su situación particular. Si el SRM acepta la evidencia sometida, no se descontará la ausencia de ningún tipo de licencia ni del sueldo del empleado, hasta un máximo de cinco (5) días laborables.

Sección 9:

Cuando ocurra una interrupción de la energía eléctrica o agua potable en el área de trabajo y el pronóstico oficial es que ésta no va a regresar durante el día, los empleados que realizan trabajo en las facilidades afectadas serán excusados del trabajo sin pérdida de paga por el remanente de ese día. En caso de no poder obtenerse un pronóstico oficial, los empleados esperarán hasta tres (3) horas para ser despachados, a discreción del SRM, salvo que la salud de algún empleado resulte afectada.

Sección 10:

El SRM concederá un periodo de gracia de cinco (5) minutos después de la hora de entrada en la mañana y cinco (5) minutos después de la hora de entrada en la tarde, a los fines de dar cumplimiento con la obligación del empleado de asistir a tiempo a su trabajo.

Sección 11:

Si a un empleado se le daña su tarjeta de ponchar por causas no atribuibles a éste, el SRM repondrá la misma sin costo al empleado, y en caso de pérdida de la misma, el SRM repondrá hasta una tarjeta por año, disponiéndose que en caso de dos (2) o más el empleado pagará el costo de la reproducción de la misma.

17/11/11

10/11/11
16 Nov. 2011
16/

ARTÍCULO XXVII DÍAS FERIADOS

Sección 1:

Un día feriado comprenderá las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día de que se trata.

Sección 2:

Los siguientes días serán considerados como días feriados y los empleados cubiertos por este Convenio en la nómina activa del Sistema al ocurrir uno de estos días no sufrirán una pérdida en su paga al no comparecer al trabajo en cualquiera de estos días:



1ro. de enero	Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
Segundo lunes de Enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
Tercer lunes de enero	Natalicio Martín Luther King
Tercer lunes de febrero	Natalicio de George Washington
	Natalicio de Luis Muñoz Marín
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
Movible	Viernes Santo
Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
Último lunes de mayo	Día de la Conmemoración de los Muertos en la Guerra
	Día de la Independencia E.U.
4 de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
Tercer lunes de julio	Día de la Constitución del E.L.A.
25 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa
27 de julio	Día del Trabajo y Santiago Iglesias Pantín
Primer lunes septiembre	Día de la Raza (Descubrimiento de América)
12 de octubre	Día de Elecciones Generales cada 4 años
	Día del Veterano
Noviembre movible	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
11 de noviembre	Víspera de Navidad
19 de noviembre	Día de Navidad
24 de diciembre	
25 de diciembre	

Sección 3:

El cuarto viernes del mes de noviembre, o sea, el día siguiente al Día de Acción de Gracias, se considerará como día libre con cargo a licencia ordinaria para los empleados cubiertos por este Convenio. En caso que por disposición de ley u orden

12/29/2011



ejecutiva este día sea sin cargo a licencia alguna, el SRM procederá conforme a lo así dispuesto.

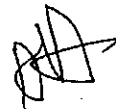
Sección 4:

Si un día feriado cae domingo, el Sistema observará el mismo el lunes siguiente.

Sección 5:

Se considerarán días feriados adicionales, aquellos días o medios días que por proclama del Gobernador, o el Presidente de Estados Unidos, o por ley, fueran declarados días feriados a observarse en Puerto Rico; disponiéndose que si la proclama establece que el día concedido será con cargo a licencia ordinaria se procederá conforme a lo así dispuesto.

12/29/2011



ARTÍCULO XXVIII
DÍA DE CUMPLEAÑOS

Sección 1:

El SRM concederá libre sin cargo a licencia alguna el día del cumpleaños del empleado. Si el empleado cumple años en un día feriado, en sábado o en domingo, o el 29 de febrero, se le concederá libre el próximo día laborable.

Sección 2:

Si por necesidad del servicio el Sistema no puede conceder el mismo día en que se celebre el día del cumpleaños, el empleado y el supervisor coordinarán el disfrute del mismo por el empleado en otro día, preferiblemente dentro del mes que celebra su cumpleaños.

7/20/11

7/20/11
PS
PS
PS

**ARTÍCULO XXI X
PAGO DE SALARIOS**

Sección 1:

El SRM hará los pagos correspondientes a la compensación regular y extraordinaria de los empleados mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica.

Sección 2:

PA El establecimiento de un sistema de pago mediante depósito directo o transferencia electrónica se hará bajo una base voluntaria y con la autorización previa del empleado, haciéndose efectivo tan pronto sea procesado por Hacienda, en el banco que haya seleccionado el empleado. El SRM entregará a cada empleado un comprobante demostrativo del salario depositado o transferido, después de las deducciones autorizadas por ley, en la correspondiente cuenta de cheques o de ahorros del empleado. Los costos relacionados con el sistema de pago de salarios mediante depósito directo o transferencia electrónica serán de responsabilidad exclusiva del SRM.

Cuando el balance de vacaciones de un empleado se encuentre a cinco (5) días sobre el mínimo necesario para mantener el mecanismo de depósito directo, el SRM hará todo lo posible por notificarle por escrito el riesgo de perder dicho servicio.

Sección 3:

Cuando el pago de salario por cualquier concepto se realice mediante cheque, el SRM concederá treinta (30) minutos sin cargo a licencia al empleado para cambiarlo. Estos treinta (30) minutos serán utilizados por el empleado antes o después de su período de tomar alimentos, en coordinación con el supervisor inmediato.

7/20/11

PA
AC
20
✓

ARTÍCULO XX X
HORAS EXTRA DE TRABAJO

Sección 1:

Se entenderá por horas extra aquellas que el empleado trabaje en exceso de su jornada regular diaria o semanal, días feriados, sus días libres, o durante su período de tomar alimentos.

Sección 2:

El trabajo en horas extras sólo podrá ser realizado si el mismo es autorizado por escrito por el supervisor inmediato del empleado y, en su defecto, por el oficial a cargo del departamento donde trabaja el empleado.

Sección 3:

Cuando se anticipe la necesidad de trabajo extra, el SRM procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de voluntarios suficientes para atender la necesidad existente, el SRM designará, con razonable antelación, la asignación de los turnos a los empleados de manera que se garantice que no sean siempre los mismos los que trabajen tiempo extra.

Sección 4:

Ningún empleado será penalizado por no aceptar su designación para trabajar tiempo extra si demuestra al SRM las razones que justifican el no hacerlo.

Sección 5:

Los empleados unionados exentos, conforme a la reglamentación aplicable, no tendrán derecho al pago de horas extra, excepto aquellos que trabajen durante una situación de emergencia y que por uso y costumbre se les haya pagado horas extra.

17/11/11

16 NOV 2011

[Handwritten signature]

ARTÍCULO XXXI
COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRA Y OTRAS

Sección 1:

Las horas extra trabajadas físicamente por un empleado cubierto por este Convenio en exceso de su jornada regular diaria o semanal serán compensadas a razón de una vez y media (1 ½) su salario regular por hora.

Sección 2:

en el sexto y séptimo día consecutivo de trabajo *MA*

Las horas que trabaje un empleado cubierto por este Convenio durante días feriados, o durante su período de tomar alimentos, serán compensadas a razón de una vez y media (1 ½) su salario regular por hora.

MA
Sección 3:

Las horas extra se pagarán en cheque separado mensualmente. En el talonario del cheque se indicará el período que cubre el pago, las horas pagadas, pago por hora y total devengado.

Sección 4:

El empleado que trabaje horas extra podrá solicitar tiempo compensatorio en lugar de compensación monetaria, y será discrecional para el SRM acceder a tal solicitud.

MA
16 NOV. 2011

17/11/11
[Signature]
[Signature]

ARTÍCULO XXXII
DIETAS, MILLAJE Y ALOJAMIENTO

Sección 1:

De requerir el SRM a empleados cubiertos por este Convenio que asistan a reuniones u otras actividades relacionadas con su empleo fuera de su área de trabajo, se les pagará dieta, millaje y alojamiento, según corresponda, conforme a lo establecido en el Reglamento 37 del Departamento de Hacienda.

Sección 2:

El SRM proveerá transportación oficial a empleados cubiertos por este Convenio que, como parte de sus tareas regulares, tengan la obligación de asistir con regularidad a reuniones u otras actividades relacionadas con su empleo fuera del área de trabajo.

Sección 3:

 Cuando el SRM requiera de un empleado cubierto por este Convenio que utilice su vehículo de motor privado para asuntos oficiales, se le compensarán los gastos de dieta y millaje. De haberse autorizado una Orden de Viaje en estos casos, el empleado estará cubierto por la póliza de seguro de responsabilidad pública establecida por el Departamento de Hacienda.

Sección 4:

El supervisor inmediato, u otro funcionario autorizado en su ausencia, será responsable de certificar y autorizar los pagos contemplados por este Artículo.

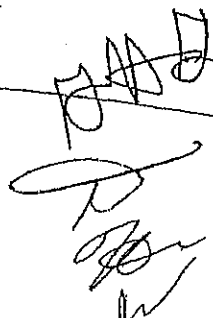
Sección 5:

En estadías de viajes en Puerto Rico de una (1) noche el empleado tendrá derecho a recibir un reembolso de los gastos de alojamiento incurridos mediante la presentación de la evidencia correspondiente. El alojamiento se llevará a cabo en las facilidades del lugar donde se encuentre el empleado, o en la facilidad hotelera más cercana.

Sección 6:

El pago al empleado de gastos de millaje y dietas se compensará de acuerdo a la hora de salida y regreso y usando la base que sea más económica para el SRM, o sea, el lugar de trabajo o la residencia privada del empleado.

7/sep/2011



Sección 7:

El empleado deberá solicitar el reembolso de las dietas y millaje dentro de los primeros siete (7) días del mes siguiente de efectuados los viajes y el SRM realizará el pago antes de transcurrir el mes en que el empleado radicó su reclamación. En el caso del alojamiento, el reembolso se tramitará dentro de los treinta (30) días calendario a partir de la fecha en que el empleado presente una solicitud debidamente completada.

AA Sección 8:

Un empleado cubierto por este Convenio que sea requerido a viajar en asuntos oficiales fuera de Puerto Rico tendrá derecho a un anticipo de los gastos de transportación aérea y terrestre, alojamiento y dietas. El empleado deberá rendir un informe de liquidación del anticipo de gastos recibido no más tarde de veinticinco (25) días calendario de haber regresado del viaje.

Sección 9:

Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla de Distancias entre los pueblos provista por la Autoridad de Carreteras y la Oficina del Contralor.

9/77 11

AA
D
C
C

ARTÍCULO XXXIII SEGURO CHOFERIL

Sección 1:

El SRM proveerá cubierta bajo la Ley 428 de 15 de mayo de 1950, conocida como la "*Ley de Seguro Social para Choferes*", a todo empleado cubierto por este Convenio que, en el desempeño de las funciones y deberes del puesto que ocupa, conduzca regularmente un vehículo de motor como parte integrante de su trabajo, bajo aquellas circunstancias que satisfagan los requisitos de elegibilidad para tal cubierta bajo la referida Ley.

Sección 2:

La prima de esta cubierta será sufragada en su totalidad por el SRM.

Sección 3:

El SRM entregará a cada empleado cubierto un comunicado que describa los beneficios de esta Ley.

7/20/11

PA
10
2

ARTÍCULO XXXIV LICENCIA DE VACACIONES

Sección 1:

La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado temporariamente de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso en beneficio de su salud.

Sección 2:

Cada empleado cubierto por este Convenio acumulará licencia de vacaciones a razón de dos y medio (2 ½) días por cada mes de servicio.

Sección 3:

La licencia de vacaciones se acumulará hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.

Sección 4:

Cada empleado cubierto por este Convenio podrá disfrutar de treinta (30) días laborables de vacaciones de forma consecutiva al año. El empleado podrá optar por distribuirlos en tres (3) períodos de los cuales por lo menos uno (1) será de quince (15) días consecutivos.

Sección 5:

Excepto por necesidades del servicio, emergencias claras e inaplazables, cada empleado disfrutará de su licencia de vacaciones según programadas.

Sección 6:

El SRM establecerá cada año natural un plan para el disfrute de licencia de vacaciones, en coordinación con los empleados y sus respectivos supervisores, en el cual se especificará el período dentro del cual cada empleado disfrutará anualmente de su licencia de vacaciones. El plan deberá establecerse con suficiente antelación para que entre en vigor el 1ro. de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al plan. Si el empleado solicita el disfrute con treinta (30) días de antelación, el Sistema responderá a esta solicitud no mas tarde de quince (15) días antes de la fecha de disfrute solicitada.

7.8.74

MA
14 Dec 74

P
V

Sección 7:

En aquellas áreas de trabajo donde en determinados periodos del año se dificulta el disfrute de vacaciones, los empleados que trabajen en dichas áreas en coordinación con el Sistema establecerán turnos rotativos para el disfrute anual de vacaciones en dicho periodo.

Sección 8:

El SRM informará a cada empleado el balance de licencia de vacaciones que tiene acumulada durante los seis (6) meses precedentes.

Sección 9:

El SRM concederá licencia de vacaciones en exceso de treinta (30) días en un año natural, siempre y cuando el empleado tenga balance acumulado para cubrir el periodo de licencia y luego de considerar las necesidades del servicio.

Sección 10:

Cuando un empleado cubierto por este Convenio tenga licencia de vacaciones acumulada en exceso de sesenta (60) días al finalizar un año natural, se le pagará dicho exceso no más tarde del día 15 de abril del año siguiente.

Sección 11:

Cuando un empleado cubierto por este Convenio se encuentre disfrutando de su licencia de vacaciones tendrá derecho a la acumulación de licencia de vacaciones y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia, ~~y trabaje noventa (90) días consecutivos~~ posterior a su reinstalación.

*Para tener derecho a liquidación
de esas acumulaciones deberá
trabajar sesenta (60) días*

Sección 12:

El SRM anticipará la licencia de vacaciones a cualquier empleado cubierto por este Convenio que haya trabajado para la agencia por más de un (1) año y lo solicite por escrito, hasta un máximo de treinta (30) días laborables, siempre y cuando el SRM tenga una expectativa de que el empleado se reintegrará a sus labores.

Sección 13:

Todo empleado cubierto por este Convenio que se le anticipe licencia de vacaciones vendrá obligado a trabajar el equivalente al periodo necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante este periodo, el empleado no tendrá balance de licencia de vacaciones a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta cubrir la licencia anticipada. En caso de que el empleado se separe del

4-8-11

14/28/2011

servicio voluntaria o involuntariamente antes de trabajar el tiempo requerido, éste vendrá obligado a reembolsar en efectivo al Sistema el equivalente a la licencia anticipada que dejó de cubrir.

Sección 14:

A solicitud por escrito de un empleado cubierto por este Convenio, el pago de la licencia de vacaciones que haya sido programada se hará efectivo antes de comenzar a disfrutar la misma.

Sección 15:

De hacerse efectiva una proclama u orden ejecutiva del Gobernador concediendo tiempo libre, esto no afectará el disfrute de vacaciones y no extenderá dicho período.

Sección 16:

Si un empleado cubierto por este Convenio se enferma mientras se encuentra disfrutando de licencia de vacaciones, éste podrá solicitar que el período de enfermedad le sea acreditado a su licencia por enfermedad acumulada. El empleado deberá presentar para ello el certificado médico correspondiente.

Sección 17:

En caso de muerte del empleado cubierto por este Convenio, la liquidación de su licencia de vacaciones acumulada se hará a nombre de sus herederos, según conste en la correspondiente resolución sobre declaratoria de herederos expedida por un tribunal competente.

Sección 18:

Cada empleado cubierto por este Convenio podrá autorizar al Sistema la cesión de hasta cinco (5) días por año de su licencia de vacaciones acumulada, a favor de otro empleado del Sistema para ser utilizado por éste en cumplimiento y de conformidad a lo dispuesto en la Ley Núm. 94 del 22 de mayo de 1996.

9/14/11

F. J. M. D. A. J.

14 Sept 2011



ARTÍCULO XXX V LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1:

Cada empleado cubierto por este Convenio acumulará licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) por cada mes de servicio.

Sección 2:

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

Sección 3:

Cada empleado cubierto por este Convenio recibirá el pago del exceso de licencia por enfermedad que haya acumulado sobre el máximo permitido por la Ley Núm. 156 del 20 de agosto de 1996, no más tarde del 28 de febrero de cada año.

Sección 4:

La licencia por enfermedad se utilizará cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente, o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.

Sección 5:

Si un empleado se ausenta del trabajo por razón de enfermedad por más de tres (3) días consecutivos deberá someter un certificado médico que justifique su ausencia.

Sección 6:

Si un empleado agota su licencia por enfermedad acumulada y continúa enfermo, podrá utilizar la licencia ordinaria que tenga acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.

Sección 7:

El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada regular diaria de trabajo que tenga asignada el empleado. No se hará cargo por los días libres del empleado, entendiéndose que un empleado en licencia no tiene derecho a cobrar por días feriados o cendidos por el Gobernador o el Administrador.

DE
J. Q. M.

14 sept 2011

Sección 8:

Cuando un empleado esté utilizando su licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reintegre a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia y trabajo por noventa (90) días posterior a su reinstalación.

Para tener derecho a liquidación de esas acumulaciones
Sección 9: *deberá en los casos que preceda al empleado*

El SRM anticipará licencia por enfermedad a un empleado que haya trabajado para la agencia por más de un (1) año y lo solicite por escrito, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, siempre y cuando el SRM tenga una expectativa de que el empleado se reintegrará a sus labores.

Sección 10:

Todo empleado a quien se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado a trabajar el equivalente al periodo necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante este período, el empleado no tendrá balance de licencia por enfermedad a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta cubrir la licencia anticipada. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo requerido, éste vendrá obligado a reembolsar al Sistema el equivalente en efectivo a la licencia anticipada que dejó de cubrir.

a/14/11

F.P.U.

17/11/11
14 feb 2011

[Signature]

ARTÍCULO XXXVI LICENCIA POR MATERNIDAD

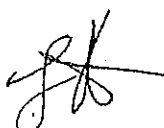
Sección 1:

El SRM concederá a toda empleada cubierta por este Convenio que se encuentre en estado de embarazo un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después de éste. El Sistema concederá, además a la empleada un período adicional de cuatro (4) semanas de descanso, para el cuidado del niño objeto de alumbramiento o adopción.

Sección 2:

La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso posterior al alumbramiento; disponiéndose que en este caso la empleada deberá someter una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento.

Sección 3:

 Durante el período de licencia por maternidad, incluyendo el período adicional antes señalado, la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

Sección 4:

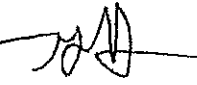
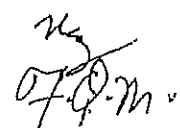
De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la empleada podrá optar por extender el descanso posterior al alumbramiento por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar del descanso prenatal.

Sección 5:

Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la empleada haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin sobrevenirle el alumbramiento, ésta tendrá derecho a que se le extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento.

Sección 6:

La empleada que sufra un aborto podrá reclamar los mismos beneficios de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Para ser acreedora a este beneficio, el aborto deber 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 atienda durante el aborto.

Sección 7:

De sobrevenirle a la empleada alguna complicación posterior al parto que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso posterior al parto, se le concederá licencia por enfermedad. En esos casos, se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estima durará dicha condición. En el caso de que la empleada no tenga acumulada licencia por enfermedad ni licencia de vacaciones que cubran el período de la complicación posterior al parto, el SRM le concederá licencia sin sueldo hasta un máximo de seis (6) meses.

Sección 8:

En caso de un parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro.

Sección 9:

Este beneficio aplicará bajo las mismas condiciones a toda empleada que adopte legalmente a un/a menor.

Sección 10:

El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo, disponiéndose que la empleada deberá solicitarlo con quince (15) días de anticipación.

Sección 11:

Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado. Tampoco se le asignarán turnos nocturnos a partir del séptimo (7mo.) mes de embarazo.

Sección 12:

El SRM mantendrá un programa de lactancia materna a los fines de que la empleada y madre lactante pueda extraerse la leche y conservarla para uso de su bebé. El SRM proveerá las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna.

2/11/11

2 Nov 2011
2/11/11

ARTÍCULO XXXVII
LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1:

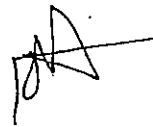


El SRM concederá una licencia de siete (7) días laborables con paga, por concepto de paternidad, a todo empleado cubierto por este Convenio por razón del nacimiento de un hijo. A opción del empleado, éste podrá disfrutar de hasta tres (3) días adicionales con cargo a su licencia de vacaciones.

Sección 2:

Esta licencia se hará extensiva al empleado que adopte un menor a tenor con la legislación aplicable. La licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba el menor en el núcleo familiar.

12/29/2011



ARTICULO XXXVIII
LICENCIA MILITAR

Sección 1:

Todo empleado cubierto por este Convenio que ingrese al servicio militar activo se le concederá una licencia sin sueldo por el período mínimo del servicio requerido, según dispuesto en la ley federal aplicable.

Sección 2:

El empleado que sea llamado a prestar servicios temporeros en la Guardia Nacional de Puerto Rico o en la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia militar con sueldo hasta un máximo de treinta (30) días laborables en un año natural, según dispuesto en el Código Militar de Puerto Rico. El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de esta licencia.

12/29/2011

PA

ARTÍCULO XXXIX...
LICENCIA CON FINES JUDICIALES

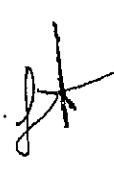
Sección 1:

Cualquier empleado cubierto por este Convenio que sea citado para comparecer como jurado, testigo del Pueblo, del SRM, demandado o querellado en su carácter oficial ante cualquier foro judicial o cuasi-judicial, incluyendo los organismos administrativos de una agencia gubernamental, tendrá derecho a disfrutar de esta licencia por el tiempo que estuviese ausente del trabajo con motivo de tal citación, sin reducción de su paga, y sin cargo a su licencia ordinaria.

Sección 2:

El empleado acumulará licencia ordinaria y por enfermedad mientras disfruta de esta licencia.

Sección 3:

 A todo empleado que sea requerido a servir como jurado en cualquier Tribunal de Justicia, se le concederá licencia con paga por el tiempo que deba realizar estas funciones. El SRM podrá gestionar ante el Tribunal correspondiente que el empleado sea excusado de prestar este servicio.

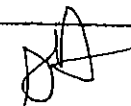
Sección 4:

Si el empleado que está sirviendo como jurado es excusado por el Tribunal por uno o varios días, éste deberá reintegrarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales, tales como agotamiento o cansancio del empleado que se atribuya a su servicio como jurado, por razón de sesiones de larga duración o nocturnas, en cuyo caso el empleado podrá utilizar el tiempo necesario para recuperarse con cargo a su licencia ordinaria o por enfermedad, de ser justificada la condición que da margen a esta última mediante certificación médica.

Sección 5:

El empleado que disfrute de esta licencia no tendrá que reembolsar al Sistema cualquier estipendio recibido por servicio de jurado o testigo, ni se le reducirá su pago de salarios por dicho concepto.

12/29/2011



ARTÍCULO X.L
LICENCIA POR MUERTE EN LA FAMILIA

Sección 1:

El SRM concederá a todo empleado cubierto por este Convenio una licencia sin pérdida de paga en caso de muerte de los siguientes miembros de su familia: dos (2) días laborables consecutivos en caso del fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros; tres (3) días laborables consecutivos en caso del fallecimiento del padre o madre (biológico o adoptivo), su cónyuge y sus hijos.

Sección 2:

En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el empleado podrá utilizar dos (2) días laborables de licencia adicionales y consecutivos para asistir a los funerales si éstos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico. El empleado deberá presentar la evidencia correspondiente.

12/29/2011

[Handwritten signature]

ARTÍCULO XLI
LICENCIA PARA EMPLEADOS COLEGIADOS O
AGREMIADOS PROFESIONALMENTE

Sección 1:

El empleado que este activo en el organismo rector de un colegio, asociación profesional o técnico, podrá utilizar hasta un máximo de un (1) día laborable al año sin pérdida de paga, para atender actividades directamente relacionadas o convocadas por la entidad acreditada. El tiempo que utilice un empleado de su itinerario de trabajo para tomar cursos de educación continuada, requeridos por el organismo rector de la profesión u oficio, no se cargará a ningún tipo de licencia.

Sección 2:

Para disfrutar de esta licencia el SRM deberá aprobar los cursos como necesarios y relacionados al desempeño de las labores. Del curso estar disponible fuera de horas de trabajo el empleado tendrá que agotar dicha alternativa primero antes de solicitar la licencia aquí provista.

24/11/11
WDS
WDS
2/11/11

BA
2 Nov 2011
J. Q. M.
J. Q. M.

ARTÍCULO XLI I
LICENCIA SIN PERDIDA DE PAGA PARA
VACUNACION DE HIJOS

Sección 1:

El SRM concederá licencia sin pérdida de paga a todo empleado que así lo solicite, para vacunar a sus hijos o dependientes menores de edad en una institución pública o privada.

Sección 2:

 El período máximo de esta licencia será de cuatro (4) horas en cada visita de vacunación.

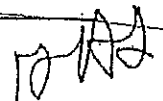
Sección 3:

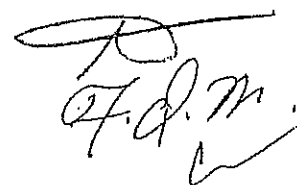
El empleado que disfrute de este beneficio deberá mostrar copia de la tarjeta de vacunación, mediante la cual se pueda corroborar la fecha en que el menor fue vacunado. Este tiempo a que tiene derecho el empleado no será transferible, ni será acumulativo de no utilizarse.

Sección 4:

tratará de
En caso de más de un hijo el empleado ~~deberá~~ *deberá* coordinar la vacunación para el mismo día y hora, de forma tal que no se afecten los servicios. Esta licencia es para uno de los padres, de los dos ~~trabajan~~ *trabajan* para SRM.

 9/14/11


14 sept 2011


F.d.M.

**ARTÍCULO XLIII
LICENCIA PARA VISITAS A
INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

Sección 1:

El SRM concederá licencia sin pérdida de paga a todo empleado cubierto por este Convenio que lo solicite por escrito, para comparecer a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos o dependientes menores de edad, a los fines de indagar sobre la conducta y aprovechamiento escolar de éstos.

Sección 2:

Esta licencia será hasta un máximo de tres (3) horas en dos (2) ocasiones durante cada semestre escolar.

Sección 3:

 El empleado que utilice esta licencia deberá presentar a su supervisor la hoja de evidencia acreditativa de la visita efectuada para estos fines. Este tiempo no será transferible ni será acumulativo de no utilizarse por el empleado.

Sección 4:

En caso de que ambos padres laboren en el SRM, esta licencia será extensiva solamente a uno de ellos, a menos que por condiciones extraordinarias sea necesario la presencia de ambos padres. Para corroborar esta necesidad, el empleado deberá presentar el requisito escrito enviado por la institución educativa.

9/21/11

21-Sep-11
Certifico que es
copia fiel y exacta
de lo que se
firmó en
frente a
mí

21-Sep-11
J. Q. M.



ARTÍCULO XLIV
LICENCIA PARA ESTUDIOS O ADIESTRAMIENTOS

A. Licencia con Sueldo para Estudios

Sección 1:

La licencia con fines de estudio o adiestramiento, con o sin sueldo, por tiempo completo o parte del tiempo, o cualquier otro tipo de licencia con fines similares constituyen parte del Plan de Adiestramiento y Capacitación que el SRM contempla estructurar para viabilizar el desarrollo de su personal, según lo disponen las leyes aplicables.

Sección 2:

El SRM determinará cuándo habrá de conceder Licencias con Sueldo para Estudios o Adiestramiento. Todo empleado cubierto por este Convenio que interese obtener esta licencia someterá su solicitud en la forma y manera que lo establezca el Plan de Adiestramiento y Capacitación aprobado por la agencia. Copia de este Plan estará disponible para la FCT y los empleados interesados.

 Sección 3:

Las licencias disponibles se anunciarán con suficiente antelación a la fecha de su adjudicación.

Sección 4:

Todo empleado cubierto por este Convenio a quién se le conceda una Licencia con Sueldo para Estudios, continuará recibiendo todos los beneficios de este Convenio como si estuviera prestando servicios regulares en la agencia.

Sección 5:

Un empleado cubierto por este Convenio que haya disfrutado de una (1) licencia con sueldo para estudios será ubicado en una plaza en la medida que esto sea posible, donde pueda aplicar los conocimientos y destrezas adquiridas dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que se haya reinstalado a su trabajo.

Sección 6:

Todo empleado a quien se le conceda una (1) licencia con sueldo para estudios se comprometerá a trabajar para el SRM por un período igual al que estuvo disfrutando de dicha licencia.

Sección 7:

Un empleado cubierto por este Convenio al que se la haya concedido una (1) licencia con sueldo para estudios que no cumpla con la obligación contraída, sin habersele eximido de tal obligación, vendrá obligado a reembolsar a la agencia la cantidad invertida.

B. Licencia Sin Sueldo para Estudios

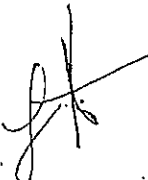
Sección 1:

Un empleado cubierto por este Convenio podrá solicitar una (1) licencia sin sueldo para estudios y así lograr su mejoramiento profesional, personal o funcional.

Sección 2:

La solicitud puede ser de hasta un máximo de dos (2) años, cuyo término será prorrogable.

Sección 3:

 El empleado podrá regresar al servicio antes de vencer esta licencia siempre que lo solicite por escrito no menos de treinta (30) días de antelación a su fecha de regreso.

Sección 4:

El SRM determinará si procede la concesión de la licencia solicitada de acuerdo a las necesidades del servicio. El SRM informará al empleado su decisión no más tarde de treinta (30) días antes de la fecha en que advendrá efectiva la licencia solicitada.

Sección 5:

Todo empleado en disfrute de una Licencia sin Sueldo para Estudios regresará a su puesto y presentará evidencia de sus estudios a la conclusión de éstos.

C. Licencia con Sueldo para Estudios de Corta Duración

Sección 1:

El SRM podrá autorizar adiestramientos de corta duración para todos los empleados cubiertos por este Convenio por un término no mayor de tres (3) meses con el propósito de que éstos reciban adiestramiento práctico o para realizar estudios académicos que los preparen para un mejor desempeño de las funciones correspondientes a sus puestos.

Sección 2:

Los empleados cubiertos por este Convenio interesados en adiestramientos de corta duración, radicarán una solicitud con por lo menos diez (10) días laborables de antelación a la fecha de comienzo del curso, o no más tarde de tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que la entidad que auspicia la actividad haya emitido el aviso o invitación a los mismos, cuando el término de antelación sea menor al especificado anteriormente.

Sección 3:

El SRM estudiará la petición y determinará si procede la concesión del adiestramiento solicitado de acuerdo a las necesidades del servicio y los recursos disponibles.

Sección 4:

Cuando a un empleado cubierto por este Convenio se le autorice un adiestramiento de corta duración se le concederá una (1) licencia con sueldo mientras dure el curso.

Sección 5:

El empleado cubierto por este Convenio regresará a su puesto al terminar el curso con todos sus derechos como si hubiera estado prestando servicios regulares.

9/21/11

7.4.11

ARTÍCULO XL V LICENCIA SINDICAL

Sección 1:

El SRM concederá tiempo al delegado general de la unidad contratante para desempeñarse en funciones y gestiones propias de esta posición, según consignadas en este Convenio.

Sección 2:

 El tiempo antes señalado será sin cargo alguno a la licencia ordinaria del delegado general, siempre y cuando éste no se exceda de siete horas y media (7½) semanales y treinta (30) horas durante el mes calendario. Del delegado general excederse de siete horas y media (7½) semanales y treinta (30) horas mensuales, ese tiempo en exceso será con cargo a su licencia ordinaria. De estas siete horas y media (7½) semanales y treinta (30) horas mensuales se descontará el tiempo de visita a los centros de servicio de Humacao y Arecibo.

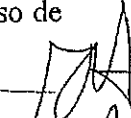
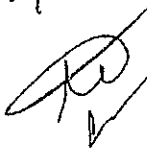
Sección 3:

Si el delegado general tuviera que visitar las oficinas regionales de Ponce y Mayagüez, se le brindará sin cargo a esta licencia hasta un máximo de siete horas y media (7.5) semanales, y hasta un máximo de veintidós horas y media (22.5) mensuales.

Sección 4:

Esta licencia sindical no será transferible, compensable o acumulable en caso de no utilizarse.

9/21/11


G. D. N.


ya
9/21/11

ARTÍCULO XLVI
PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO

El SRM mantendrá en vigor su Programa de Ayuda al Empleado (PAE), según lo dispone la Ley Núm. 167 de 11 de agosto de 2002. El Programa se regirá por las normativas contenidas en el Reglamento establecido por el SRM.

9/21/11

JA
FQ.m
P

Sumitido por FCT
11-2-11

ARTICULO XLVII
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sección 1: Comité de Salud y Seguridad

Las partes acuerdan establecer un Comité de Salud y Seguridad el cual estará compuesto por dos (2) miembros en representación del SRM y dos (2) en representación de la FCT. El Comité investigara y evaluara accidentes o situaciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de los empleados cubiertos por este Convenio. También hará recomendaciones al Director Ejecutivo para solucionar dichas situaciones.

Sección 2:

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

 Sección 3:

La FCT podrá recurrir al procedimiento de quejas y agravios en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité o el SRM. Las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legitimo para la pronta atención y solución de estos asuntos antes de recurrir a otros foros y/o organismos correspondientes.

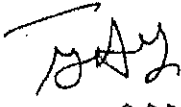
Sección 4:

El SRM tomara las medidas de seguridad necesarias e indispensables para la prevención de accidentes del trabajo.

Sección 5:

El SRM proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por ley o la reglamentación vigente que sean necesarios para que los empleados cubiertos por este Convenio puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.

WJ
11/2/11


2 NOV 2011
J.Q.M.

Sección 6:

Ni el SRM ni sus representantes requerirán a un empleado cubierto por este Convenio que realice labores sin contar con el equipo, las herramientas y los materiales necesarios para realizar su labor o prestar los servicios asignados.

Sección 7:

Las partes acuerdan respetar las medidas y las precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 8:

Todo accidente de trabajo será notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, su supervisor o su representante sindical dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurra el mismo.

Sección 9:

Los supervisores tendrán la obligación de informar al Comité de Salud y Seguridad de cualquier anormalidad que surja en las facilidades físicas que ponga en riesgo la salud y seguridad de los empleados.

Sección 10:

El SRM concederá tiempo razonable y durante horas laborables a los empleados del Comité de Salud y Seguridad, sin que se afecte su salario, o licencias acumuladas, para atender asuntos relacionados con el Comité.

Sección 11:

A ningún empleado cubierto por este Convenio se le requerirá por el SRM que trabaje en algún lugar que corra peligro inminente de grave daño corporal para su salud o seguridad personal.

Sección 12:

Sera responsabilidad del SRM el velar por la salud y la seguridad de sus empleados entre, lo cual se incluye lo siguiente:

SAH
2 NOV 2011
F.O.M. 11/2/11

Extintores de incendios:

Deberá haber suficientes extintores de incendios ubicados en lugares apropiados y accesibles, debidamente rotulados, con instrucciones para su uso.

Acondicionadores de Aire:

El SRM no permitirá que los empleados cubiertos por este Convenio trabajen en una oficina cerrada, sin ventilación y sin acondicionadores de aire; disponiéndose que en casos de desperfectos de las unidades de acondicionadores de aire se podrá relocalizar a los empleados a áreas ventiladas; proveer abanicos o abrir ventanas. El SRM hara todos los esfuerzos posibles para reparar los desperfectos de las unidades de acondicionadores de aire con prontitud. **De no ser posible las alternativas anteriores los empleados esperaran 2 horas para ser excusados del trabajo sin pérdida de paga.**

Filtros de las Computadoras:

El SRM proveerá monitores con filtros de "anti - glare" para que cada empleado pueda utilizar su computadora adecuadamente.

Silla Ergonómicas:

El SRM proveerá sillas ergonómicas para aquellos empleados a quienes les ha sido recomendado por un condición certificada por médicos autorizados por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

Mascaras y/o guantes desechables:

El SRM deberá suplir mascarar 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.

Vacunas:

El SRM coordinara con el Departamento de Salud Estatal la vacunación contra Hepatitis B de empleados que ocupen puestos de alto riesgo, como conserjes y empleados de mantenimiento.

10/12/2001-2011
J.F.M.
11/2/11

Botiquín de primeros auxilios:

Habr  un botiquín de primeros auxilios en las oficinas del SRM. Este botiquín tendrá, por lo menos: curitas, alcohol, gasa y esparadrapo, agua oxigenada, "spray" coagulante, Betadyne, pastillas para el dolor que no contengan aspirina, medicamento para la diarrea y dolor de cólico.

Sección 13:

JA El SRM dará mantenimiento adecuado a los conductores del aire acondicionado.

Sección 14:

Durante situaciones de emergencias tales como: inundaciones, huracanes, tormentas o situaciones donde se puedan ver afectadas la salud y seguridad de los empleados, las partes podrán reunirse para atender el problema.

Sección 15:

Cuando el SRM necesite realizar labores de pintura en las áreas de trabajo, estas se realizaran fuera de horas laborales.

2/11/11

alg

11/2/11

JA
2 Nov. 2011
F.Q.M.

ARTÍCULO XLVIII
SERVICIOS MÉDICOS

Sección 1:

El SRM aportará al plan de servicios médicos que acuerden las partes, las siguientes cantidades máximas por mes por cada empleado regular cubierto por este Convenio:

- JA*
- a. 1ro. de marzo de 2012 - \$375.00
 - b. 1ro. de enero de 2013 - \$425.00 (o fecha en que entre en vigor cualquier aumento en el año 2013).
 - c. Este Convenio expira en junio 30, 2014. Si durante los seis meses anteriores el plan médico incrementa su tarifa la Unión podrá solicitar abrir a negociación este aspecto del Convenio aún cuando no haya expirado el mismo. En tal caso las partes se reunirán y negociarán sobre el incremento en costos del plan médico.
-

12 / 29 / 2011

JA

ARTÍCULO XLIX SALARIOS

Sección 1:

Efectivo en enero 2012, el SRM efectuará un pago de seiscientos (\$600.00), como bonificación a cada empleado regular cubierto por este Convenio, que estuvo en la nómina activa del Sistema al 31 de diciembre de 2011.

Efectivo el 1ro. de enero de 2013, a cada empleado regular cubierto por este Convenio que estuvo en la nómina activa del Sistema al 31 de diciembre 2012 una bonificación de setecientos (\$700.00).

 Efectivo el 1ro. de octubre de 2013, el SRM efectuará un aumento salarial de setenta (\$70.00) mensuales, a cada empleado regular cubierto por este Convenio que estuvo en la nómina activa del Sistema al 30 de junio de 2013 y que en los pasados tres (3) años no haya recibido aumento salarial de clase alguna. Los tres años se contarán a partir del 30 de junio de 2010. No se considerarán aumentos salariales las bonificaciones, pero si aumentos fijados por la legislación, por ascensos, reclasificaciones o ajustes a escalas salariales.

Sección 2:

En cuanto a los aumentos acordados en este Convenio, si por legislación aplicable al SRM se concedieran aumentos de salarios mayores a los negociados, se le extenderá a los empleados cubiertos por este Convenio la diferencia entre lo negociado y lo legislado. En casos de aumentos concedidos por legislación, superiores a los aquí negociados, se considerará la bonificación concedida en ese año fiscal como un aumento salarial y se pagará cualquier diferencia mensualmente a los empleados.

Sección 3:

Si la legislación no le fuera extendida a SRM la Unión podrá solicitar negociar sobre el aumento salarial.

12/29/2011



ARTÍCULO L
BONIFICACIONES

Sección 1:

 El SRM pagará un bono no recurrente por asistencia perfecta de trescientos dólares (\$300) a todo empleado cubierto por este Convenio que no se haya ausentado en sus días programados de trabajo durante el periodo anual comprendido entre el 1ro. de mayo de un año al 30 de abril del siguiente año. A cada empleado con una (1) ausencia se le pagará un bono no recurrente de ciento cincuenta dólares (\$150) y a cada empleado con dos (2) ausencias se le pagará un bono no recurrente de cien dólares (\$100).

Sección 2:

El SRM pagará este bono durante el mes de junio de cada año de Convenio.

12/29/2011



ARTÍCULO LI
FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO

Sección 1:

Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la ley de compensaciones por accidentes del trabajo.

Sección 2:

Cuando un empleado miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, el Sistema le reservará el empleo por un término máximo de trescientos sesenta (360) días.

Sección 3:

Cuando un empleado esté bajo tratamiento (CT) el SRM concederá el tiempo necesario para asistir a las citas, con cargo a su licencia por enfermedad. De no tener balance de licencia por enfermedad el SRM podrá cargar dicho tiempo a su licencia ordinaria.

Sección 4:

Cuando un empleado tenga que reportarse al Fondo del Seguro del Estado (F.S.E.) por haber sufrido un accidente o enfermedad ocupacional se le reconocerá como tiempo trabajado, el remanente de su jornada diaria, el día en que ocurre el accidente o enfermedad.

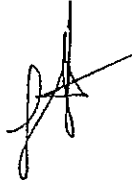
12/29/2011

ARTÍCULO LI CENTRO DE CUIDADO DIURNO

Sección 1:

El SRM mantendrá en vigor el programa de cuidado diurno en donde participarán los hijos o dependientes de los empleados cubiertos por este Convenio entre las edades de cero (0) a cinco (5) años, en virtud de la Ley Núm. 84 de 1ro. de marzo de 1999, conocida como "*Ley para la Creación de los Centros de Cuidado Diurno en las Agencias o Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico*".

Sección 2:

 El Sistema aportará al empleado elegible hasta un máximo de doscientos noventa y cinco dólares (\$295) por un hijo o dependiente y hasta un máximo de cuatrocientos dólares (\$400) por dos (2) o más hijos o dependientes.

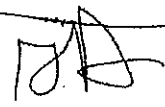
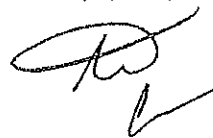
Sección 3:

Los empleados obtendrán el servicio mediante el centro contratado por el SRM o en su lugar un centro seleccionado por éste. Cuando el empleado seleccione el centro, deberá cumplir con los requisitos establecidos y el pago se efectuará mediante el método de reembolso. El pago se realizará dentro de treinta (30) días calendario luego que el empleado presente ante la Oficina de Recursos Humanos, una solicitud de reembolso y la factura correspondiente de la entidad que prestó el servicio.

Sección 4:

~~El término dependiente será interpretado según definido en este Convenio Colectivo.~~

9/21/11


T. Q. M.


**ARTÍCULO LIII
CAMPAMENTO DE VERANO**

Sección 1:

El SRM mantendrá en vigor el programa de campamento de verano en donde participarán hasta un máximo de cuatro (4) hijos o dependientes (según antes definido) de los empleados cubiertos por este Convenio, entre las edades de cinco (5) a trece (13) años. El mismo se llevará a cabo durante los meses de junio o de julio según determine el Sistema.

Sección 2:

En caso de que el servicio no esté disponible para un empleado que labora en una Oficina Regional, el Sistema reembolsará al empleado el costo previamente aprobado por la Oficina de Recursos Humanos, dentro de los treinta (30) días calendario luego de presentar éste ante dicha Oficina una solicitud de reembolso con la factura correspondiente de la entidad que prestó el servicio la entidad deberá contar con las licencias y permisos legales pertinentes.

9/14/11

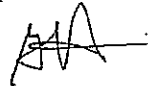
14 sept 2011

7/9/11

ARTÍCULO LIV EMPLEO DE VERANO

Sección 1:

El SRM continuará el programa de empleo de verano en donde podrán participar un (1) hijo o un (1) dependiente de cada empleado cubierto por este Convenio, entre las edades de catorce (14) hasta veintiún (21) años, mientras se encuentre estudiando. Los mismos se emplearán durante el mes de junio o de julio según determine el Sistema, efectuándose el pago no más tarde del día quince (15) del mes calendario siguiente. Este programa mantendrá la proporcionalidad de participación entre Unionados y Gerenciales en años anteriores y estará sujeto a las normas y requisitos establecidos por SRM. _____

12/29/2011 

ARTÍCULO L V
BENEFICIOS PARA HIJOS O DEPENDIENTES
DE EMPLEADOS

 El término dependiente para efectos del disfrute de los beneficios contenidos en los artículos **XLI, XLII, LII, LIII y LIV, LV**, se define como aquella persona que vive bajo el mismo techo del empleado cubierto por este Convenio, recibe del empleado más del cincuenta por ciento (50%) de su manutención, y sobre el cual se tiene autoridad legal. En los casos de los nietos el empleado deberá tener la custodia legal del mismo. El SRM podrá exigir la evidencia que estime necesaria tales como: planillas y documentos legales _____

12/29/2011



ARTÍCULO LVII
LICENCIA PARA MATRICULA DE ESTUDIOS

PA El SRM concederá un período de tiempo sin cargo a licencia alguna a cada empleado cubierto por este Convenio para tramitar y efectuar su matrícula en instituciones educación superior acreditadas y certificadas. Esta licencia será hasta un máximo de cuatro (4) horas dos (2) veces al año.

9/21/11

PA

F.Q.M.

P

21-Sept-2011

*Certification copy filed
y original del original*

[Signature]
PA

ARTÍCULO LVII
COLEGIACION Y LICENCIA

Sección 1:

El SRM pagará la colegiación y la licencia profesional o técnica a todos los empleados cubiertos por este Convenio a quienes se les requiera la misma para el desempeño de las funciones del puesto que ocupa en el Sistema. Este pago se hará dentro de los treinta (30) días de recibida la factura por el SRM. De igual forma el tiempo en que incurran para esta renovación dichos empleados cubiertos por este Convenio, será sin cargo a licencia.

Sección 2:

El SRM pagará por el trámite de la renovación de la licencia de conducir ante la Administración de Servicios Generales (ASG), y le brindará el tiempo laborable para este trámite a los conductores mensajeros del SRM cubiertos por este Convenio.

2/11/11
Mey

MAJ
2 NOV, 2011
F.R.M.
P

ARTÍCULO LVIII
LICENCIAS ESPECIALES SIN PERDIDA DE PAGA

A. Licencia para la Representación del País

Sección 1:

El SRM observará las reglamentaciones aplicables a este tipo de licencia bajo las leyes y reglamentaciones vigentes.

Sección 2:

El SRM concederá esta licencia en aquellos casos en que un empleado cubierto por este Convenio ostente la representación oficial de Puerto Rico en olimpiadas, convenciones, certámenes y otras actividades similares.

Sección 3:

Esta licencia será aprobada por el Director Ejecutivo del SRM.

B. Licencia Deportiva

Sección 1:

Esta licencia se concederá a todo empleado certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados y/o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas competentes.

Sección 2:

El SRM reconocerá que los empleados deportistas acumularán licencia deportiva especial a razón de un día y medio (1.5) por cada mes de servicio, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables por año. Estos días no serán acumulables de año en año.

Sección 3:

Los empleados deportistas podrán ausentarse de sus empleos hasta dieciocho (18) días laborables al año y sin descuento de sus haberes. Cuando el empleado no cuente con los días de licencia deportiva acumulados, los días en exceso le serán descontados de su licencia de vacaciones.

C. Licencia Sin Paga para Atletas, Técnicos y Dirigentes

Sección 1:

[Handwritten signature]
14 Sept 2011

El SRM concederá una licencia sin paga a atletas, técnicos y dirigentes deportivos para cumplir con las exigencias del adiestramiento, su preparación y la formación requerida para la competencia.

Sección 2:

Esta licencia se extenderá al máximo del tiempo límite necesario, según certificado por la autoridad competente, para que el empleado aproveche su adiestramiento o formación al máximo en las instalaciones dispuestas para competencias de esta naturaleza, incluyendo, sin limitarse, el Albergue Olímpico.

D. Licencia Con Paga por Servicios Voluntarios en Caso de Desastre

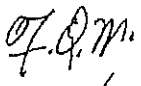
Sección 1:

 El SRM concederá una licencia sin pérdida de paga a todo empleado cubierto por este Convenio que preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Administración de Desastres de Puerto Rico y agencias similares, en caso de desastre o por razones de adiestramientos requeridos para capacitarse como voluntario de las agencias.

Sección 2:

 Esta licencia se extenderá por el período de tiempo que el empleado preste los servicios de forma voluntaria.

Sección 3:


 Se entenderán por desastres aquellas 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.

E. Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencias a la Cruz Roja Americana

Sección 1:

Los empleados cubiertos por este Convenio que sean voluntarios certificados en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana podrán ausentarse de su trabajo mediante licencia con paga para participar en funciones especializadas de servicio de desastre.

Sección 2:

El período de esta licencia se extenderá hasta treinta (30) días calendario en un período de doce (12) meses.

Sección 3:

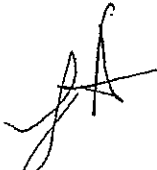
Esta licencia podrá utilizarse consecutivamente o en forma intermitente o fragmentada según la necesidad.

Sección 4:

Se entenderán por desastres aquellas situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Cruz Roja Americana.

F. Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

Sección 1:

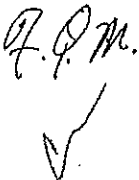
 El SRM concederá licencia con paga a un empleado cubierto por este Convenio que lo solicite para tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que ha sido citado de forma oficial con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público.

Sección 2:

 Esta licencia se extenderá por el tiempo requerido para tomar el examen o asistir a la entrevista.

G. Licencia Sin Pérdida de Paga para Donar Sangre

Sección 1:

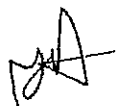
 El SRM concederá una licencia sin pérdida de paga a un empleado cubierto por este Convenio que así lo solicite para donar sangre.

Sección 2:

Esta licencia se extenderá hasta un máximo de cuatro (4) horas, dos (2) veces al año.

H. Licencia para Funcionarios Públicos Electos a Cargos de Servicio a Tiempo Parcial

Sección 1:

El SRM concederá una licencia sin pérdida de paga de diez (10) días laborables durante un año natural a todo funcionario electo para ocupar cargos de servicio público a 

tiempo parcial. Esta licencia incluye a asambleístas municipales, miembros de juntas y similares.

Sección 2:

Esta licencia se utilizará en cualquier momento y será acumulable.

Sección 3:

El empleado tendrá derecho a solicitar hasta diez (10) días adicionales de licencia sin paga, en caso de que no tenga tiempo acumulado.

W.D.M.

9/14/11

DAZ.

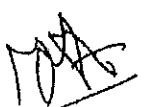
R

✓

ARTÍCULO LVIX
ESTACIONAMIENTO

 Cada empleado cubierto por este Convenio que tenga asignado, o se le asigne, conforme a los procedimientos aplicables, un espacio en el estacionamiento del edificio Capital Center, no tendrá que pagar el cánón de arrendamiento por dicho espacio.

9/14/11




F.G.M.

ARTÍCULO LX BONO DE NAVIDAD

Sección 1:

El SRM pagará un Bono de Navidad a cada empleado cubierto por este Convenio calculado a base del doce y medio por ciento (12.5%) del sueldo anual del empleado hasta la cantidad de ocho mil dólares (\$8,000) anuales de salario para un bono máximo de mil dólares (\$1,000).

El SRM pagará una cantidad adicional de cien (\$100) dólares a cada empleado de la unidad apropiada que haya estado en nómina activa al 30 de noviembre de cada año de Convenio.

Sección 2:

El Bono se pagará durante la primera semana del mes de diciembre de cada año natural.

Sección 3:

Si durante la vigencia de este Convenio la legislatura aprobara un aumento en el Bono de Navidad que exceda la cantidad especificada en la sección anterior; el Sistema hará extensivo dicho aumento a todos los empleados cubiertos por este Convenio.

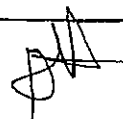
Sección 4:

Para adquirir el derecho al Bono de Navidad el personal cubierto por este Convenio que ocupe un puesto regular debe trabajar por los menos seis (6) meses (o novecientos sesenta (960) horas si es un empleado irregular) durante el período comprendido entre el 1ro de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en que se concede el bono. En ambos casos los servicios no tienen que prestarse de forma consecutiva.

Sección 5:

Para efectos de la sección anterior, los servicios prestados por quince (15) días o más durante cualquier mes se considerarán como un mes de servicio.

12/29/2011

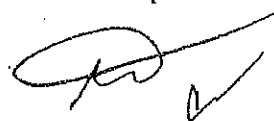


ARTÍCULO LXI
UNIFORMES

El SRM continuará proveyendo uniformes, libre de costo, a sus empleados cubiertos por este Convenio en aquellas clasificaciones de trabajo que al presente reciben uniformes de la Agencia, y su uso por éstos será requerido durante sus horas de trabajo. La entrega de los uniformes se llevará a cabo en o antes del 30 de septiembre de cada año. Los uniformes a entregarse a los empleados en las diferentes clasificaciones que habrán de recibir los mismos, quedan consignadas en el Apéndice A de este Convenio.

9/21/11

DA
F.Q.M.



ARTÍCULO LXII
IMPRESION DEL CONVENIO

PA El SRM imprimirá suficientes ejemplares de este Convenio para distribuirlo entre los empleados cubiertos por el mismo.

9/21/11

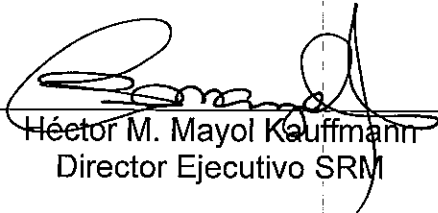
PA
79.7.
PO
CW

**ARTICULO LXIII
VIGENCIA**

Este Convenio será efectivo a partir del 29 de diciembre de 2011, cuando se llegó a un acuerdo entre las partes. Permanecerá en vigor y producirá todos sus efectos hasta el 30 de junio de 2014. Los artículos que especifican una fecha de efectividad distinta entrarán en vigor en la fecha especificada.

En testimonio de todo lo cual, las partes firman este Convenio en San Juan, Puerto Rico, hoy día 24 de enero de 2012.

**SISTEMA DE RETIRO
PARA MAESTROS**

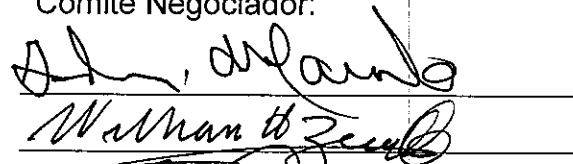
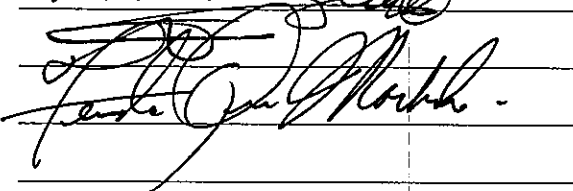

Héctor M. Mayol Kauffmann
Director Ejecutivo SRM

**FEDERACION CENTRAL DE
TRABAJADORES UFCW LOCAL 481**

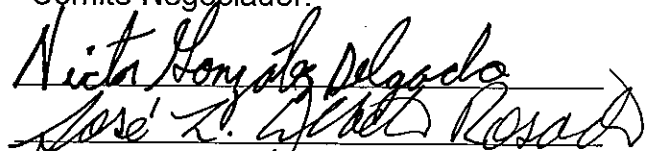
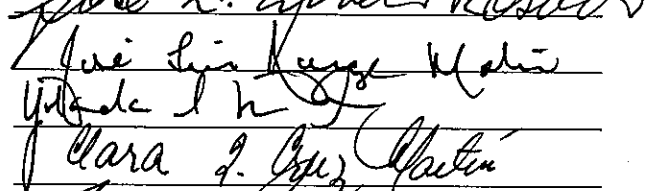
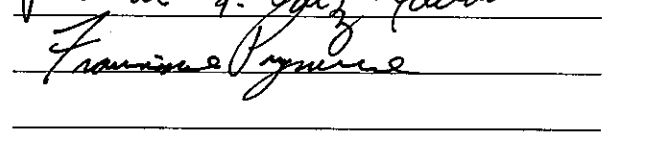
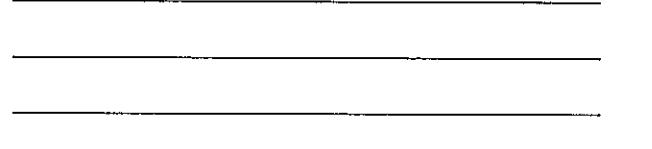

Luisa Acevedo Zambrana
Presidenta FCT


Miguel Romero Lugo
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Testigo de Otorgamiento

Comité Negociador:


William H. Zucchi

Fernando J. Morán

Comité Negociador:


Victor Gonzales Delgado

Jose L. Alcantara Rosado

Luis Enrique Maldonado

Clara J. Cruz
Francisco Figueroa

