

**Convenio Colectivo**  
**Tabla de Contenido**

<b>Art.</b>	<b>Nombre del Artículo</b>	<b>Firmados</b>	<b>Pagina</b>
	<b>* Artículos acordados en el primer convenio</b>		
1	Comparecencia*	Julio, 21, 2006	
2	Reconocimiento de la Unión*	Agosto, 18, 2006	
3	Declaración de Principios*	Agosto, 18, 2006	
4	Unidad Apropriada*	Agosto, 18, 2006	
5	Taller Unionado*		
6	Deducciones de Cuotas de la Unión*	Agosto, 11, 2006	
7	(Acuerdos Extracontractuales)*	Julio, 21, 2006	
8	Subcontratación*	Agosto, 11, 2006	
9	Delegados y Representantes de la Unión*		
10	Procedimiento de Quejas y Agravios*		
11	Tablones de Edictos*	Agosto, 9, 2006	
12	Expedientes de Personal*	Sept, 8, 2006	
13	Período Probatorio*	Sept, 27, 2006	
14	Selección de Personal y Nombramientos		
15	Antigüedad*	Agosto, 18, 2006	
16	Ascensos		
17	Jornada Regular de Trabajo		
18	Tiempo Extra		
19	Salud y Seguridad en el Trabajo*	Marzo 21, 2006	
20	Equipo y Materiales*	Sept, 27, 2006	
21	Licencia Regular (Vacaciones)		
22	Licencia por Enfermedad*	Sept, 8, 2006	
23	Licencia por Enfermedad Prolongada*	Agosto, 23, 2006	
24	Licencia Médico – Familiar*	Oct, 11, 2006	
25	Licencia de Maternidad*	Nov, 29, 2006	
26	Licencia por Paternidad*	Agosto, 23, 2006	
27	Licencias Especiales: *		
27	<b>Licencia Funeral</b>		
27	<b>Licencia Judicial</b>		
27	<b>Licencia para donar Sangre</b>	Agosto, 1, 2006	
27	<b>Lic. Vacunar Hijos</b>	Agosto, 11, 2006	
27	<b>Lic. Sin Sueldo</b>	Agosto, 23, 2006	
27	<b>Licencia Militar</b>	Agosto, 9, 2006	
27	<b>Licencia Sindical</b>	Sept, 15, 2006	
28	Fondo Seguro del Estado (F.S.E.)	Oct, 11, 2006	
29	Licencia Escolar*	Agosto, 9, 2006	
29	<b>Licencia Escolar</b>	Agosto, 9, 2006	
30	Educación Continuada		

31	Licencia por Desastres Naturales*	Agosto, 9, 2006	
32	Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo*	Agosto, 1, 2006	
33	Otras Licencias		
34	Transportación y Dietas Fuera de Puerto Rico		
35	Dietas y Millaje		
36	Seguro Choferil	Agosto, 18, 2006	
37	Estabilidad del Convenio Colectivo		
37	<b>Licencia Deportiva</b>	Agosto, 9, 2006	
38	Bono de Navidad*		
39	Salarios*		
40	Plan Médico*		
41	Días Feriados*	Octubre, 11, 2006	
42	Clasificación y Retribución de Puestos		
43	Disposiciones Generales		
44	Derechos Adquiridos		
45	Separabilidad*	Agosto, 18, 2006	
46	Pago por Labor Interina		
47	Pago Global a la Separación del Servicio		
48	Diferencial por Condiciones Riesgosas		
49	Período para Merienda ("Coffee Break")		
50	Seguro de Incapacidad no Ocupacional	Retirado, 18 oct	
51	Adiestramientos		
52	Licencia y Becas para Estudio		
53	Traslados		
54	Fondo Recreacional y Educativo	Retirado, 18 oct	
55	Centro de Cuidado Infantil		
56	Aportación para Sufragar Gastos de Funeral		
57	Reconocimiento por Años de Servicio		
58	Programa para la Detección de Sustancias Controladas	Octubre, 11, 2006	
59	Estacionamiento para Empleados		
60	Patrono Sucesor		
61	<b>Día del Cumpleaños</b>	Agosto, 1, 2006	
62	Cláusula de Fiel Cumplimiento*	Agosto, 23, 2006	
63	Derechos de Administración*		
64	Reubicación por Razón de Incapacidad		
65	Reducción y Reubicación de Personal		
66	Acomodo Razonable	Sept, 27, 2006	
67	Reserva de Empleo	Sept, 27, 2006	
68	Salvedad*	Sept, 8, 2006	
69	Licencia para participación en elecciones de la Junta de Directores*	Nov, 8, 2006	
70	Licencia para Asistir a Asambleas*	Nov, 22, 2006	
71	Tarea Protegida*	Agosto, 1, 2006	



**ARTICULO I**  
**COMPARECENCIA**

De una parte: La **UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO (UGT)-COMITE TIMON DE AGENTES DE RENTAS INTERNAS (COTIARI), Local 1199, afiliada a SEIU**, es una organización obrera organizada y constituida bajo las leyes de Puerto Rico, con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, representada en la formalización y firma del presente convenio por su Presidente y demás oficiales autorizados; en adelante denominada "la Unión".

De la otra parte: **EL DEPARTAMENTO DE HACIENDA DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**, creado al amparo de la Sección Núm. 6 del Artículo IV de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de conformidad con el Plan de Reorganización Núm. 3 de 23 de junio de 1996, representado por el Secretario de Hacienda y sus oficiales debidamente autorizados, en adelante denominados como el "Departamento". Estos están facultados para negociar y acordar un Convenio Colectivo conforme a las disposiciones de la Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, en adelante Ley Núm. 45. Este Convenio será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropiaada A compuesta por Agentes de Rentas Internas I – V y Agentes Especial Fiscal I – V, establecida conforme a derecho de acuerdo con la

Núm. 45, según enmendada y al Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

**ARTICULO II**  
**RECONOCIMIENTO DE LA UNION**

Sección 1:

El Departamento reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropiaada que más adelante se define – según Certificación Núm. 039 de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, del 4 de marzo de 2003 – a los fines de negociar colectivamente con respecto a salarios, tipos de paga y otras condiciones de trabajo, así como en cuanto al cumplimiento del presente Convenio y cualquier otra facultad reconocidos por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada

Sección 2:

El Departamento reconoce a la Unión como el representante exclusivo de los empleados comprendidos en la Unidad antes descrita a los fines de la negociación colectiva, la administración de este convenio, el manejo y tramitación de los procedimientos de quejas y agravios aquí dispuestos.

### **ARTICULO III**

#### **DECLARACION DE PRINCIPIOS**

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

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

Para cumplir a cabalidad con los objetivos del Departamento es menester que éste pueda seleccionar el personal más idóneo y competente que haya disponible en la comunidad. Ello implica que todo el personal de El Departamento tiene el deber de prestar dichos servicios con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. Asimismo, el Departamento reconoce la importancia de facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo dentro de los parámetros que dispone la ley para que se puedan lograr dichos objetivos. De conformidad con lo dispuesto por la

ley, la Unión y el Departamento reconocen la obligación de evitar interrupciones en los servicios esenciales prestados a los contribuyentes.

Ambas partes mantendrán canales adecuados de comunicación de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias que redunden en beneficios de todas las partes.

**ARTICULO IV**  
**UNIDAD APROPIADA**

Sección 1: **Composición**

De conformidad con la Certificación de Representante Exclusivo Núm. 39, emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio estará compuesta de la siguiente manera; siempre y cuando sea conforme a derecho.

Agentes de Rentas Internas I  
Agentes de Rentas Internas II  
Agentes de Rentas Internas III  
Agentes de Rentas Internas IV  
Agentes de Rentas Internas V

Agentes Especiales Fiscales I  
Agentes Especiales Fiscales II  
Agentes Especiales Fiscales III  
Agentes Especiales Fiscales IV  
Agentes Especiales Fiscales V

Sección 2: **Puestos Excluidos**

Quedan excluidos de la Unidad Apropriada todo el personal que excluye la Ley, Núm. 45, a saber, empleados de confianza, transitorios, irregulares, por jornal y supervisión y cualquier otro personal que por ley se disponga.

Sección 3: **Clarificación de la Unidad**

De surgir controversias entre las partes sobre la inclusión o exclusión de un puesto o puestos dentro de la Unidad Apropriada, las partes se reunirán con el fin de

resolver dicha controversia. Las partes analizarán los puestos específicos y clase de puestos mencionados anteriormente, tomando las funciones de cada puesto dentro del contexto de las leyes aplicables y las doctrinas jurisprudenciales. En caso que no sea posible llegar a un acuerdo, las partes podrán utilizar los mecanismos dispuestos por la Ley Núm. 45 para la clarificación de unidades apropiadas.

**ARTICULO VI  
DEDUCCIONES DE CUOTAS**

Sección 1 - **Deducción de cuotas**

El Departamento deducirá del salario de cada empleado incluido en la Unidad Apropriada, que se haya afiliado a la Unión conforme a la cláusula de Taller Unionado, la cuota regular uniforme que la Unión certifique de acuerdo a su Reglamento y Constitución, de conformidad con las disposiciones de la Ley 45 del 1998, según enmendada. En el caso de los empleados que hayan ejecutado el derecho a no afiliarse en el término dispuesto por ley, se descontará el cargo por servicio que estipula la ley 45, según enmendada.

Sección 2-

Las cuotas regulares serán remitidas mediante cheque o transferencia electrónica a la Unión durante los primeros diez (10) días del mes siguiente en el cual se realizó el descuento, excepto cuando medien circunstancias extraordinarias. Además, con el pago de cuota se enviará un informe con el nombre del empleado, seguro social y cantidad remitida.

Sección 3-

La Unión le entregará al Departamento copia fehaciente de una fianza de fidelidad (Fidelity Bond) cuyo monto será de 10% del total de cuotas recibidas anualmente para responder por cuotas descontadas indebidamente.

Sección 4-

La Unión por este medio releva al Departamento de toda responsabilidad y se compromete a indemnizarlo por cualquier reembolso ordenado por un organismo competente resultado de descuentos realizados indebidamente.

#### Sección 5-

El descuento de descuento de cuotas por concepto de membresía y representación serán irrevocables durante la vigencia del Convenio Colectivo.

#### Sección 6-

El descuento de cuota y de afiliación a la Unión será de carácter continuo durante la vigencia del Convenio Colectivo. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropriada que no sea miembro, podrá solicitar su afiliación en cualquier momento mediante comunicación escrita a esos efectos. El Departamento se compromete a iniciar de inmediato el descuento de cuotas y la transferencia de las mismas a la Unión.

#### Sección 7-

El Departamento incluirá formularios y/o documentos suplidos por la Unión, tales como: copia del Convenio Colectivo, Constitución y Reglamento de la Unión y documentos similares, como parte de los materiales de orientación que se ofrezcan a los empleados de nuevo ingreso a puestos comprendidos dentro de la Unidad Apropriada.

**ARTICULO VII**  
**ACUERDOS O CONTRATOS QUE CONFLIJAN**  
**CON LO DISPUESTO EN EL PRESENTE CONVENIO**  
**(ACUERDOS EXTRCONTRACTUALES)**

El Departamento conviene en no llegar a ningún acuerdo con uno o más empleados de la unidad contratante cuyos términos violen lo específicamente dispuesto en el convenio o en la ley. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.

**ARTICULO VIII**  
**SUBCONTRATACION**

Sección 1:

Ningún trabajo o servicio llevado a cabo por el personal de la Unidad Apropriada será subcontratado, salvo en las siguientes circunstancias:

a) Cuando surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera instalaciones, empleados o equipos especializados y donde no se justifica la adquisición permanente de éstos por el Departamento.

b) En situaciones de emergencia en la cual se requiera que el Departamento responda prontamente y no pueda ofrecer el servicio con el personal unionado, en cuyo caso la subcontratación no excederá de noventa (90) días.

Sección 2:

El Departamento podrá continuar subcontratando aquellas labores que actualmente o tradicionalmente son subcontratadas.

Sección 3:

No obstante lo dispuesto en este Artículo, el Departamento y la Unión reconocen la posibilidad de que surjan circunstancias no previstas por las partes que pudieran dar lugar a la subcontratación. En tal caso, las partes se reunirán a los

finis de llegar a un acuerdo sobre el particular. De no llegarse a algún acuerdo se seguirá el Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en este Convenio.

## **ARTICULO XI**

### **TABLON DE AVISOS**

#### Sección 1 - **Utilización de tablon de avisos**

La Unión podrá utilizar los Tablon de Avisos para fijar sus convocatorias o cualquier otro aviso, publicación o información apropiada con el objetivo de mantener adecuadamente informados a los miembros de la Unidad Apropriada y para promover las buenas relaciones entre la Unión y El Departamento.

#### Sección 2 - **Tablon de Avisos para uso exclusivo de la Unión**

El Departamento autorizará la instalación de Tablon de Avisos, en aquellas áreas de trabajo que se justifique, tales como los lugares del Reloj Ponchador; para uso exclusivo de la Unión. En aquellas áreas de trabajo que al presente no existan Tablon de Información la Unión los costeará. Las partes dialogarán acerca de la justificación de los Tablon de Información Adicionales.

#### Sección 3 - **Criterios para ubicación**

Para la ubicación de los Tablon de Avisos se tomarán en cuenta criterios razonables de estética, seguridad y accesibilidad a los empleados. En todo momento se garantizará el derecho de la Unión de mantener informada adecuadamente a los miembros de

la Unidad Contratante mediante el mecanismo provisto en este Artículo. La solicitud de la Unión para ubicar tablonos de aviso no se negará irrazonablemente.

Sección 4- La información contenida en estos avisos será relacionada con las Relaciones Obrero Patronales entre la Unión y el Departamento. La misma no contendrá material político, religioso o lesivo al Departamento ni denigrante contra ninguna persona.

**ARTICULO XII**  
**EXPEDIENTES DE PERSONAL**

Sección 1-

Todo miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a examinar su expediente de personal oficial previa solicitud y coordinación con el área de Recursos Humanos.

Sección 2- No se incluirá en el expediente de personal ningún documento que refleje acción disciplinaria alguna que no haya sido notificada al empleado o evaluación del trabajo del empleado sin antes haberle concedido al empleado la oportunidad para discutirla. Salvo cuando medien circunstancias extraordinarias, la notificación para discutir la situación será por escrito y entregada con por lo menos cinco (5) días previo al día en que será discutida. Cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada que plantee el que se incluyó en su expediente de personal oficial una acción disciplinaria o evaluación que no fue antes discutida con el empleado, podrá generar su queja bajo el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Sección 3- El Departamento no suministrará a ninguna persona ajena a éste, información contenida en el expediente de personal del empleado miembro de la Unidad Apropriada, sin su autorización escrita, a no ser que medie mandato judicial o de autoridad competente conforme a derecho.

**ARTICULO XIII**

**PERIODO PROBATORIO**

Sección 1- Todo empleado nuevo nombrado con el propósito de ocupar un puesto regular vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, estará sujeto a un período probatorio a base de la especificación de la clase. A partir de aprobado el mismo, dicho empleado pasará a ser empleado regular de carrera.

Sección 2 -Una vez que el empleado se convierta en empleado regular de carrera en la Unidad Apropriada, tendrá derecho a todos los beneficios establecidos en este Convenio Colectivo a la fecha de su nombramiento en el referido puesto.

Sección 3- Si un empleado ha venido desempeñando satisfactoriamente los deberes de un puesto mediante nombramiento transitorio perteneciente a una clase en particular, y posteriormente se emite una convocatoria para un puesto regular de carrera en dicha clase; de ser la persona seleccionada para ocupar el puesto de carrera, el período probatorio de servicios prestados podrá ser acreditado al período probatorio.

Sección 4: Cualquier empleado que no apruebe el período probatorio podrá solicitar revisión mediante el procedimiento de quejas y agravios establecido en este Convenio Colectivo; siempre y cuando el empleado alegue violación al principio de mérito o de las disposiciones del Convenio.

**Sección 5: Extensión del Período Probatorio**

Si a la conclusión del período probatorio el empleado no aprueba el mismo y tiene un margen de mejoramiento, las partes podrán extender el período probatorio que en ningún caso excederá de la mitad del período original.

## **ARTICULO XV**

### **ANTIGÜEDAD**

#### Sección 1 - **Definición**

Antigüedad se define como el tiempo ininterrumpido que un empleado comprendido en la Unidad Apropriada haya prestado servicios en el sector público. A los empleados de nuevo nombramiento en la Unidad Apropriada se les reconocerá antigüedad desde el primer día de trabajo, si se convierten en empleados regulares, luego de aprobado su período probatorio.

#### Sección 2 - **Formas de perderla**

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

- a. Destitución de empleo
- b. Renuncia voluntaria
- c. Cesantía por justa causa

#### Sección 3 - **Licencias**

Ningún tipo de licencia que pueda estar disfrutando el empleado, por la cual reciba remuneración afectará la antigüedad. La antigüedad no se afectará, ni será interrumpida en manera alguna cuando el empleado está en licencia autorizada con o sin sueldo. Lo

anterior no aplicará a las licencias autorizadas y que eventualmente se determine alguna acción ilícita o fraudulenta.

#### Sección 5-

Dentro de treinta (30) días calendarios luego de la firma y ratificación del Convenio Colectivo, el Departamento entregará a la Unión una lista de los miembros de la Unidad Apropriada, con la fecha de comienzo como empleado regular de la Agencia. A partir de ese momento se notificarán los nombramientos de los empleados dentro de la Unidad Apropriada conforme lo dispone este Convenio.

**ARTICULO XIX**

**SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Sección 1 - **Compromiso de las partes**

Las partes están comprometidas y tomarán las medidas necesarias e indispensables para promover seguridad de los empleados. La Unión y el Departamento reconocen que la Seguridad y la Salud en el trabajo es una responsabilidad compartida entre los empleados y la agencia.

Sección 2 - **Programa de Salud y seguridad**

El Departamento mantendrá un Programa de Salud y Seguridad Ocupacional, el cual detallará, entre otros asuntos, los derechos y responsabilidades de todos los empleados en asuntos de Salud y Seguridad, así como las normas de seguridad a observarse. El Departamento proveerá al empleado todo equipo de seguridad requerido por las leyes y reglamentaciones aplicables para prevenir accidentes del trabajo.

Previa coordinación con el Secretario Auxiliar del Area de Recursos Humanos y Asuntos Laborales del Departamento o su Oficial designado, el Oficial de Seguridad de la Unión podrá visitar las áreas de trabajo en donde laboren los miembros de la Unidad

Apropiada, a solicitud de estos para inspeccionar las instalaciones y equipo. Disponiéndose, a modo de excepción, que en caso de emergencia el Oficial de Salud y Seguridad de la Unión podrá visitar de trabajo afectada previa notificación telefónica al Secretario Auxiliar Auxiliar del Area de Recursos Humanos y Asuntos Laborales del Departamento o su Oficial designado.

Sección 3 - **Notificación de accidentes del trabajo**

Todo empleado que sufra un accidente o enfermedad ocupacional deberá notificarlo al supervisor inmediato y su representante sindical, a partir de la fecha de la ocurrencia del mismo.

Sección 4 - **Obligación de supervisores**

Los supervisores del Departamento tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes de trabajo y vendrán obligados a notificar directamente al Secretario del Area de Recursos Humanos y Asuntos Laborales, o su Oficial designado, sobre cualquier anomalía o deficiencia en las facilidades físicas que puedan ocasionar accidentes.

Sección 5 - **Obligación de los empleados**

Los empleados cumplirán y acatarán las normas de seguridad establecidas por el Departamento y las leyes y reglamentos aplicables. El Departamento tendrá un profesional certificado en Salud y Seguridad que velará por lo dispuesto en el Programa de

Salud y Seguridad Ocupacional. Los miembros de la Unidad Apropiaada deberán, además, velar por su seguridad personal y la de sus compañeros de trabajo. Estos deberán notificar a su supervisor y al Oficial de Seguridad de la Unión cualquier situación que estimen pueda causar un accidente.

Sección 6 - **Obligación de directores, gerentes y supervisores**

Los directores, gerentes y supervisores del Departamento no ordenarán a ningún empleado cubierto por este Convenio, que no le haya provisto de protección con equipo y medidas de seguridad indispensables, a efectuar tareas que incidentalmente, según el entendimiento de una persona prudente y razonable, pongan en riesgo la salud, vida o seguridad personal, ni tomarán medidas disciplinarias en caso de que el empleado se negare a efectuar tareas evidentemente riesgosas para su salud, vida o seguridad personal.

Sección 7 - En aquellas situaciones que se estime necesario, y por mutuo acuerdo, las partes podrán constituir un Comité de Salud y Seguridad compuesto por un (1) representante en propiedad por cada una de las partes. El Comité se encargará de facilitar y hacer cumplir los propósitos de este Artículo. Cada representante podrá estar asistido por su Oficial de Salud y Seguridad.

## **ARTICULO XXII**

### **LICENCIA POR ENFERMEDAD**

Sección 1 - **Acumulación por mes de servicio**

Los empleados cubiertos en la Unidad Apropriada tendrán derecho a acumular uno y medio (1 ½) días por mes de servicio, por concepto de licencia por enfermedad.

Sección 2 - **Restricciones para su uso**

La licencia por enfermedad se utilizará exclusivamente 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 3 - **Requisito de certificado médico**

En casos de ausencia por enfermedad por tres (3) días o más consecutivos el empleado estará obligado a someter un certificado médico justificativo de las ausencias.

Sección 4 - **Procedimiento cuando el empleado agota licencia de enfermedad**

En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia regular que tenga acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de

licencia o cualquier otra licencia que aplique, según establecido por ley.

Sección 5 - **Forma de hacer el cargo de licencia por enfermedad**

El cargo de licencia por enfermedad se hará a base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignado el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado ni por los días feriados.

Sección 6 - **Derecho a acumular licencias**

Un empleado que esté en uso de licencia por enfermedad tendrá derecho a acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que está fuera de servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia que se le haya autorizado.

Sección 7 - **Anticipo de licencia por enfermedad**

La licencia por enfermedad podrá anticiparse por el Secretario(a) hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables a los empleados regulares que tengan un año o más de servicio en El Departamento, en casos meritorios que lo soliciten por escrito, dentro de los parámetros establecidos por ley.

Sección 8 - **Obligación del empleado cuando se le anticipe licencia**

Todo empleado que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para

acumular el tiempo anticipado. Durante dicho período el empleado no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo acumulado se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado a reembolsar en dinero al Departamento el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 9 - **Pago a liquidar por uso de licencia por enfermedad**

Todo empleado que haya alcanzado un balance mínimo de noventa (90) días de licencia por enfermedad acumulada tendrá derecho a que se le liquide el exceso de dicho balance que acumule durante cada año natural.

Sección 10 - **Base y fecha de pago**

El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado no más tarde del 31 de marzo de cada año.

Sección 11- **Restricciones para su uso**

La licencia por enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, bajo atención médica, 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. Además, según dispuesto en la ley de

personal Núm. 184 de 3 de agosto de 2004: Todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

- a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.
- b. Enfermedad o gestiones con personas de edad avanzada o impedidos del núcleo familiar entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, personas sobre las que tenga custodia o tutela legal, según definido en la ley. Estas gestiones deberán ser cónsonas con el propósito de esta licencia de enfermedad, es decir, al cuidado de la salud y atención de las aquí comprendidas.
- c. Comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procesos administrativos o judiciales ante todo el Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública, en casos de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

*Convenio Colectivo*  
*Departamento de Hacienda*

**ARTICULO XXV**

## *LICENCIA DE MATERNIDAD*

### Sección 1-

La licencia por maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada miembro de la Unidad Apropiaada. De igual manera, comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio Colectivo. Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

Sección 2- Alumbramiento significará e acto mediante el cual, la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgico-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufiere la madre en cualquier momento durante el embarazo.

### Sección 3-

Toda empleada de la Unidad Apropiaada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después del parto. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post partum a que tiene derecho o hasta once (11) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

En estos casos la empleada deberá someter una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes de la fecha del alumbramiento.

#### Sección 4-

La solicitud de licencia por maternidad estará acompañada por un certificado médico que indique la fecha aproximada del parto. Dicha fecha no necesariamente establecerá el comienzo de la licencia por maternidad. El certificado se someterá no más tarde de las treinta y seis (36) semanas de embarazo.

#### Sección 5-

De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su licencia prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá extender el descanso post partum por un período equivalente al que dejó de disfrutar del descanso prenatal, y le será pagado el sueldo completo.

#### Sección 6-

Cuando se estime erróneamente la fecha probable de alumbramiento y la empleada haya disfrutado las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso la empleada tendrá derecho a disfrutar la diferencia entre el total de doce (12) semanas de la licencia y el período de descanso prenatal disfrutado.

#### Sección 7-

El Departamento concederá licencia por enfermedad en el caso de que a la empleada le sobrevenga alguna complicación de salud relacionada con el parto, posterior al mismo, que le impida regresar al trabajo al momento de concluir la licencia por maternidad. En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición y el tiempo de descanso recomendado.

#### Sección 8-

La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia por maternidad. Para ser acreedora de esta licencia por maternidad, el aborto debe ser de una naturaleza que produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el período de descanso recomendado por el médico.

#### Sección 9

La empleada miembro de la Unidad Apropriada que adopte un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia comenzará a partir de la fecha de la notificación del decreto de adopción o se reciba al menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho la empleada deberá someter al

Departamento la evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por los organismos competentes.

#### Sección 10-

El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada del descanso por embarazo. Siempre y cuando sea posible, la empleada deberá someter toda la documentación requerida por el Área de Recursos Humanos del Departamento con por lo menos treinta (30) días de anticipación de la fecha de comienzo de la licencia.

#### Sección 11-

Cuando una empleada en estado de embarazo entienda que puede estar sujeta a condiciones peligrosas para su estado en el área de trabajo, presentará a su supervisor una certificación médica acreditativa de dichas condiciones. El Departamento evaluará la solicitud y procederá conforme a la legislación y reglamentación aplicable.

*Propuesta de la UGT- 15 de noviembre de 2006  
Convenio Colectivo  
Departamento de Hacienda*

## **Artículo**

## **Período para lactancia y/o Extracción de leche materna**

### Sección 1-

Luego de su licencia de maternidad, cuando las empleadas se reintegren a sus labores tendrán disponible durante doce (12) meses a partir de su regreso al trabajo, una (1) hora dentro de su jornada diaria de trabajo para lactar a su criatura o extraerse la leche materna. Esta hora de lactancia o extracción podrá ser distribuida en dos (2) períodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20) minutos, para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que el Departamento tenga un Centro de Cuido en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo.

### Sección 2-

El Departamento garantizará a la madre lactante, que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna. Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de leche materna entre la madre lactante y el Departamento, éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes.

### Sección 3-

El Departamento designará áreas o espacios físicos adecuados que garanticen a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene y con el equipo adecuado para tales propósitos.

Sección 4-

Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio, deberán presentar al Departamento una certificación médica, durante el período correspondiente al cuarto y octavo mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días de cada período.

*Convenio Colectivo  
Departamento de Hacienda*

#### **ARTICULO XXVI**

#### **LICENCIA POR PATERNIDAD**

Sección 1 - **Término a Concederse**

El Departamento concederá a todo miembro de la Unidad Apropiada una Licencia por paternidad de cinco (5) días laborables con sueldo a partir de la fecha del nacimiento de la criatura. Para

ser acreedor de esta licencia el empleado deberá someter al Área de Recursos Humanos conjuntamente con la solicitud de licencia, copia del certificado de matrimonio; de no estar legalmente casado, deberá someter una declaración jurada en la cual certifique que convive con la madre. Además, certificará que no ha incurrido en violencia doméstica mediante el formulario provisto por el Departamento. Una vez se reintegre a sus labores deberá someter copia del certificado de nacimiento de la criatura expedido por el Departamento de Salud.

Sección 2 - **Casos de Adopción**

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

paternidad, además de la evidencia solicitada en la Sección 1 de este Artículo.

*Convenio Colectivo  
Departamento de Hacienda*

## **ARTICULO XXVII**

### **LICENCIA SIN SUELDO**

Sección 1 -

Por razones que considere meritorias, El Departamento podrá conceder Licencias sin Sueldo conforme a la reglamentación interna y/o a las disposiciones de la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

Cuando un miembro de la Unidad Apropriada necesite solicitar una licencia sin sueldo someterá una petición por escrito indicando el propósito de la misma. Dicha La solicitud será sometida por con por lo menos treinta (30) días de anticipación a la fecha en que interesa comenzar a disfrutar la licencia. En casos de emergencia el Departamento podrá evaluar y aprobar licencias sin sueldo en un término menor al antes dispuesto. No se aprobarán solicitudes de licencia sin sueldo con carácter retroactivo a no ser que a juicio del Departamento existan circunstancias que así lo justifiquen.

#### Sección 2 -

La Licencia sin Sueldo mencionada no excederá de un (1) año. No será menester que el empleado agote la licencia de vacaciones que tenga acumuladas antes de comenzar a utilizar la licencia sin sueldo.

Sección 3- En caso que un empleado regular cubierto por el Convenio padezca de una enfermedad o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, podrá solicitar al patrono por escrito una licencia sin paga hasta un máximo de un (1) año, luego de haber agotado la licencia por enfermedad acumulada, la licencia de vacaciones y el tiempo compensatorio.

#### Sección 4-

Al solicitar la licencia sin sueldo por enfermedad prolongada el empleado someterá un Certificado médico en original que justifique su petición. No obstante lo anterior el Departamento podrá corroborar la petición de licencia

concedida por cualquier otros medios apropiados conforme a derecho por la Ley HIPA y cualquier otra disposición legal aplicable.

#### Sección 5-

Mientras un empleado se encuentre en uso de licencia, retendrá su estatus como tal, acumulará antigüedad siempre y cuando se reinstale luego de concluida la licencia sin sueldo y tendrá derecho a disfrutar de los beneficios del plan médico, siempre que continúa pagando su aportación al plan médico.

#### Sección 6-

Los empleados en el disfrute de licencia sin sueldo, al terminar la misma se reintegrarán al mismo puesto que ocupaban al momento de acogerse a dicha licencia. Si tal puesto hubiese dejado de existir por razón de una reestructuración organizacional, o implementación de un nuevo plan de clasificación o alguna otra razón operacional el empleado tiene derecho a ser reinstalado a un puesto similar de igual categoría y sueldo en el Área, Negociado u Oficina que ocupaba al momento de acogerse a la misma. La reinstalación del empleado al terminar esta licencia, estará condicionada a que el empleado posea una certificación médica que acredite el que se encuentra apto para reintegrarse a su trabajo.

*Convenio Colectivo  
Departamento de Hacienda*

## **ARTICULO XXVII**

### **Licencia para vacunar hijos**

**Sección 1 -** El Departamento concederá tiempo con paga de dos (2) horas laborables al año para que todo empleado (a) que así lo solicite pueda llevar a sus hijos a recibir vacunas del programa de vacunación infantil.

**Sección 2 –** El empleado (a) que utilice esta licencia deberá presentar a El Departamento evidencia acreditativa de que hizo uso del tiempo concedido para

los propósitos establecidos en la misma, y El Departamento podrá corroborar dicha evidencia por cualesquiera medios. A tal efecto, El Departamento implantará los procedimientos correspondientes.

*Convenio Colectivo  
Departamento de Hacienda*

**ARTICULO XXVII**

**Licencia con sueldo para ostentar**

**la representación del país**

Sección 1 - El Departamento observará las disposiciones aplicables a este tipo de licencia bajo las leyes y reglamentaciones vigentes.

*Convenio Colectivo*  
*Departamento de Hacienda*

***ARTICULO XXVII***

***Licencia Militar***

Sección 1 -

Todo empleado que ingrese a prestar servicio militar en virtud de la Ley Número 13 de octubre de 1994 número 103-353 mejor conocida como "Employment and Reemployment Rights of Member of the Uniformed

Services" se le concederá una licencia sin sueldo por el período mínimo de servicio militar requerido.

#### Sección 2 –

Cuando un empleado sea llamado a prestar servicios temporeros a la Guardia Nacional de Puerto Rico, conforme a las disposiciones pertinentes de la Ley Número 62 del 23 de junio de 1969, según enmendada (Código Militar de Puerto Rico) o a la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho a la licencia militar con sueldo hasta un máximo de treinta (30) días laborables en un año natural.

#### Sección 3 -

Mientras el empleado esté en uso de licencia militar sin sueldo no acumulará licencia regular ni por enfermedad.

#### Sección 4-

Para ser acreedor de la licencia militar el empleado miembro de la unidad apropiada deberá someter al área de Recursos Humanos toda la evidencia acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por el Departamento al momento de solicitar la licencia militar.

*Convenio Colectivo*  
*Departamento de Hacienda*

**ARTICULO XXVII**

**LICENCIA PARA ACUDIR A DONAR SANGRE**

Sección 1 - El Departamento concederá a todo miembro de la Unidad Apropiaada, previa solicitud de éste, una licencia con paga por un período no mayor de cuatro (4) horas, al año para acudir a donar sangre.

Sección 2 - Para que el empleado sea acreedor de tal licencia deberá presentar a la Oficina de Recursos Humanos evidencia acreditativa de que utilizó el tiempo concedido para los propósitos aquí dispuestos.

*Convenio Colectivo*  
*Departamento de Hacienda*

***ARTICULO XXIX***  
***LICENCIA ESCOLAR***

***Sección 1:***

El Departamento concederá a sus empleados, sin reducción de su paga o de sus balances de licencias, cuatro (4) horas laborables durante cada semestre escolar, de las cuales dos (2) horas al principio y dos (2) horas al final del semestre, cuando a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos, para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar. Si el empleado vislumbra que se excederá de los términos aquí establecidos, deberá notificarlo previamente a su supervisor y el exceso se descontará de la licencia correspondiente que éste tenga acumulada. El empleado, mediante una certificación de las autoridades escolares, evidenciará la comparecencia a la misma.

### ***Sección 2:***

El Departamento autorizará, además, del tiempo concedido en la sección anterior, cuatro (4) horas adicionales para participar de los actos de graduación de cada uno de sus hijos menores de edad.

El empleado, mediante una certificación de las autoridades escolares, evidenciará la comparecencia a los mismos con por o menos dos (2) semanas de anterioridad.

### **Sección 3:**

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

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

Sección 4:

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

*Convenio Colectivo  
Departamento de Hacienda*

***ARTICULO XXXI***

***LICENCIA POR DESASTRES NATURALES***

Sección 1:

En casos de desastres naturales debidamente declarados por las autoridades competentes; tales como terremotos, huracanes, fuegos e inundaciones, donde el empleado se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o haber sufrido daño severo el mismo; y/o el empleado no haya podido llegar hasta el trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar; el tiempo que el empleado invierta remediando su emergencia será libre con paga hasta un máximo de tres (3) días laborables consecutivos e ininterrumpidos. El empleado deberá presentar evidencia documental de la Defensa Civil, Policía, Bomberos y/o FEMA según aplique como requisito para ser acreedor de esta licencia.

Sección 2:

Cualquier disposición establecida y/o promulgada por las autoridades competentes. En cuanto a la concesión de días por esta naturaleza, se disfrutar concurrentemente con esta licencia.

*Convenio Colectivo  
Departamento de Hacienda*

## **ARTICULO XXXII**

### **LICENCIA PARA TOMAR EXAMENES Y**

### **ENTREVISTAS DE EMPLEO**

## Sección 1-

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

*Convenio Colectivo*  
*Departamento de Hacienda*

***ARTICULO XXXVI***

***SEGURO CHOFERIL***

La Agencia retendrá y efectuará los desembolsos correspondientes bajo la Ley de Seguro Social Choferil, conforme a lo dispuesto por la Ley 428 Núm. de 15 de mayo de 1950, según enmendada.

**ARTICULO XLI**  
**DÍA DEL CUMPLEAÑOS**

El Departamento concederá libre con paga el día del cumpleaños del empleado. El empleado que cumpla años el día 29 de febrero disfrutará de este beneficio el día 1ro de marzo en años no bisiestos. Cuando el día de cumpleaños caiga en un día feriado o en uno de los días libres del empleado, lo disfrutará el próximo día laborable.

**ARTICULO LXI**

**TAREA PROTEGIDA**

Salvo en circunstancias de emergencia, el personal administrativo, gerenciales y supervisores no ejecutará labores propias de la Unidad Apropriada; de igual forma los empleados cubiertos por este Convenio, no podrán ejecutar funciones de supervisión conforme a lo dispuesto por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

**ARTICULO LXII**

**CLAUSULA DE FIEL CUMPLIMIENTO**

Sección 1- **Fiel Cumplimiento al Procedimiento de Querellas**

El Departamento y la Unión, con el propósito de mantener y fomentar la paz laboral necesaria para asegurar la prestación de los servicios para los cuales fueron creados de forma ininterrumpida, y en consideración al establecimiento de un procedimiento de querellas para ventilar cualquier controversia que surja por el incumplimiento de este Convenio, se comprometen a darle cumplimiento fiel al mismo.

Sección 2- **Obligación de no incurrir o promover acciones concertadas**

La Unión y sus miembros se comprometen a no incurrir, ni promover o aprobar acciones concertadas por parte de miembros de la Unidad Apropiaada que interrumpan los servicios, total y/o parcialmente, que ofrece El Departamento.

## **ARTÍCULO LXVI**

### **ACOMODO RAZONABLE EN EL EMPLEO**

Sección 1- Acomodo razonable significará aquel movimiento o cambio en el ambiente de trabajo o en su forma y manera de realizar el trabajo, que permita o facilite a una persona con impedimento, cualificada, según definida por la ley a ejecutar o desempeñar las labores asignadas al puesto que ocupa.

Sección 2- Cuando el Departamento tenga base razonable para considerar que un empleado está incapacitado para realizar las funciones de su puesto, podrá requerirle someterse a un examen médico sufragado por el Departamento o solicitarle aquella información o documentación médica necesaria para determinar si en efecto el empleado puede con o sin acomodo razonable realizar las funciones y/o deberes propios de dicho puesto. Cuando la solicitud de acomodo razonable sea por iniciativa del empleado, éste deberá someter la información y/o documentación médica pertinente al Departamento.

En estos casos el empleado brindará aquella autorización que sea necesaria para obtener la información y/o documentación médica antes mencionada.

Toda información médica que se obtenga del empleado se considerará confidencial y sólo tendrán acceso a la misma los funcionarios que por motivo de sus deberes o responsabilidades deban tener tal acceso conforme la legislación aplicable.

La negativa del empleado a someterse a dicho examen podrá servir de base a una presunción de que el empleado está física o mentalmente impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto.

Sección 3- El Departamento se compromete a no discriminar contra personas con impedimento cualificadas según definidas por ley por razón del impedimento físico o mental que puedan padecer.

Sección 4- El Departamento se compromete a evaluar y conceder solicitudes de acomodo razonable conforme los principios legales aplicables.

Sección 5- La Unión y el Departamento acuerdan que toda reclamación basada en las leyes federales y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de protección a personas con impedimentos se presentará en primera instancia en el Procedimiento de Quejas y Agravios. Dicho acuerdo no representa limitación alguna a cualquier derecho al cual pueda ser acreedor el empleado por virtud de dichas leyes o los reglamentos aprobados en su consideración.

**ARTICULO LXVIII**

**SALVEDAD**

Sección 1:

Si un tribunal declarase nula alguna de las cláusulas, secciones o artículos no tendrá el efecto de invalidar el resto de este Convenio. Continuarán vigentes todos los demás Artículos y cláusulas excepto la cláusula anulada o declarada inconstitucional.

Sección 2:

Las partes acuerdan reunirse en un plazo de treinta (30) días, después de tener conocimiento de la nulidad de alguna porción del presente Convenio, para discutir una nueva disposición sustitutiva de aquella que fuere invalidada. Una vez aprobada pasará a formar parte de este Convenio Colectivo con toda fuerza y vigor.

## **ARTÍCULO LXXI**

### **TIEMPO DE PAGO**

Sección 1- A todo empleado miembro de la Unida Apropiada se le concederá una (1) hora en el día de pago para realizar gestiones para el cambio de cheque o transacciones por concepto de salario.

Sección 2- El horario para realizar estas transacciones podrá ser consecutivo a la hora de almuerzo, sin embargo, no serán consecutivos a los períodos de descanso. El supervisor establecerá el momento dentro de la jornada de trabajo en que los empleados tomarán la hora a que hace alusión la Sección 1 de este Artículo, cuya hora no se tomará más tarde de la última hora de la jornada de trabajo, de manera que no se afecten los servicios.

Sección 3- Las Secciones uno (1) y dos (2) de este Artículo aplicarán también a los empleados que disfruten del beneficio de depósito directo.

Sección 4- Todo descuento de salario será conforme a derecho y notificado por escrito, con anticipación al miembro de la Unidad Apropiada. El empleado podrá objetar dicho descuento dentro de los próximos quince (15) días a partir de la notificación. En los casos de descuentos en que se determina que proceden, el Departamento procesará el ajuste correspondiente según los procedimientos y términos de tiempo aplicables

por el Departamento de Hacienda. A opción del empleado, éste podrá solicitar que el pago se descuente de su licencia regular acumulada.

Sección 5- La retención de cheques no podrá ser utilizada como medida disciplinaria, ni como mecanismo para presionar la entrega de informes.

Sección 6- Como norma general, el Departamento efectuará el pago de salario no más tarde de las 11:00 a.m. del día de pago en su lugar de trabajo. El Director o supervisor inmediato, hará las gestiones pertinentes para el cumplimiento de esta disposición.

Sección 7- En aquellos casos en que no sea posible efectuar el pago de salario en o antes de las 11:00 a.m., el Departamento notificará la razón de la tardanza en efectuar el pago.

## **ARTÍCULO LXXII**

### **REGISTRO E INFORME DE ASISTENCIA**

#### Sección 1-

La asistencia diaria se registrará mediante tarjetas para marcar en un reloj, mediante medio electrónico, mediante la firma del miembro de la Unidad Apropriada en un formulario que facilitará el Departamento o cualquier otro medio que el Departamento determine. Los empleados registrarán sus horas de entrada y salida por la mañana y por la tarde conforme al horario asignado o cualquier otro horario asignado debido a las necesidades del servicio, estampando iniciales al lado de las mismas. En aquellos casos en los cuales se registra la asistencia mediante la firma del empleado en el formulario provisto por el Departamento, no se incluirá el número de seguro social del empleado.

#### Sección 2-

Si el empleado no figura a la hora de entrada se considerará ausente. De igual forma se considerará ausente si no registra las horas de entrada y de salida.

#### Sección 3-

La Unión y los empleados miembros de la Unidad Apropriada reconocen la importancia y necesidad de cumplir con el deber de asistir con regularidad y

puntualidad, así como cumplir con el horario regular de trabajo establecido. A manera de excepción, en aquellas circunstancias fuera del control del empleado en las cuales no le sea posible cumplir con su horario, se le concederá un período de gracia de cinco (5) minutos en la hora de entrada para la mañana y cinco (5) minutos para la tarde.

#### Sección 4-

Ningún empleado firmará, marcará o de alguna manera alterará el registro de asistencia de otro compañero.

#### Sección 5-

Los supervisores serán responsables de llevar el control de la asistencia, hacer las anotaciones pertinentes y certificar los informes correspondientes. En el ejercicio de sus funciones, mantendrán la más absoluta imparcialidad e igualdad en este proceso. El registro de asistencia deberá estar accesible al miembro de la Unidad Apropriada en el área de trabajo.

#### Sección 6-

El director, supervisor inmediato o encargado será responsable de enviar semanal o quincenalmente – según aplique- las hojas de asistencia al área de Recursos Humanos o cualquier área que el Departamento determine oficialmente.

#### Sección 7-

Antes de someter las hojas, deberá mostrar al empleado a los efectos de discutir cualquier discrepancia que surja con su asistencia. Se continuará con la práctica de mantener copia de este documento en cada oficina, la cual estará disponible al empleado de este así solicitarlo.

#### Sección 8-

Cuando un empleado no estuviere de acuerdo con alguna discrepancia en su hoja de asistencia, podrá utilizar el procedimiento Quejas y Agravios dispuesto por este Convenio.

#### Sección 9-

Anualmente o antes del 31 de marzo de cada año, se notificará por escrito a los miembros de la Unidad Apropriada el balance de licencia acumulada por enfermedad y vacaciones al 31 de diciembre de cada año anterior.

**ARTICULO LXXIII**

**INTERRUPCIÓN EN EL SERVICIO**

Sección 1- Cuando por razón de fallas en el sistema de energía eléctrica, aire acondicionado, servicio de agua potable; se crearan unas condiciones que hagan imposible continuar prestando el servicio y/o continuar trabajando sin que ello represente un riesgo irrazonable a la salud del empleado, conforme la legislación aplicable en materia de salud y seguridad, y no sea posible reubicar al personal en otra facilidad o lugar de trabajo pasadas tres (3) horas, si la falla es en la mañana, o dos (2) horas si la falla es en la tarde, sin que pueda solucionarse la situación o sin que haya certeza de que la situación se corregirá dentro del horario regular de trabajo del empleado, se notificará la salida del personal afectado sin cargo a ningún tipo de licencia.

**ARTICULO LXVIII**

**SALVEDAD**

***Hay Acuerdo***

Sección 1: Si un tribunal declarase nula alguna de las cláusulas, secciones o artículos no tendrá el efecto de invalidar el resto de este Convenio. Continuarán vigentes todos los demás Artículos y cláusulas excepto la cláusula anulada o declarada inconstitucional.

Sección 2: Las partes acuerdan reunirse en un plazo de treinta (30) días, después de tener conocimiento de la nulidad de alguna porción del presente Convenio, para discutir una nueva disposición sustitutiva de aquella que fuere invalidada. Una vez aprobada pasará a formar parte de este Convenio Colectivo con toda fuerza y vigor.

*Convenio Colectivo  
Departamento de Hacienda*

**ARTICULO LXIX**

**LICENCIA PARA PARTICIPAR EN**

**ELECCIONES DE JUNTA DE OFICIALES DE LA UNIÓN**

Sección 1- El Departamento proveerá licencia sindical con paga a los miembros del Comité de Escrutinio de la Unión para conducir el proceso eleccionario de la Junta de Directores de la Unión.

El proceso eleccionario no excederá de tres (3) días laborables, los miembros del Comité de Escrutinio no excederán de diez (10) personas y el proceso será cada tres (3) años.

Sección 2- Se le permitirá votar a los empleados en las elecciones sindicales, en su área de trabajo, sin interrumpir el servicio innecesariamente.

## **ARTÍCULO LXXII**

### **REGISTRO DE ASISTENCIA**

#### Sección 1-

La asistencia diaria se registrará mediante tarjetas para marcar en un reloj, mediante medio electrónico, mediante la firma del miembro de la Unidad Apropriada en un formulario que facilitará el Departamento o cualquier otro medio que el Departamento determine. Los empleados registrarán sus horas de entrada y salida por la mañana y por la tarde conforme al horario regular establecido, o cualquier otro horario asignado debido a las necesidades del servicio, estampando iniciales al lado de las mismas. En aquellos casos en los cuales se registra la asistencia mediante la firma del empleado en el formulario provisto por el Departamento, no se incluirá el número de seguro social del empleado.

#### Sección 2-

Si el empleado no figura a la hora de entrada se considerará ausente. De igual forma se considerará ausente si no registra las horas de entrada y de salida.

Sección 3- La Unión y los empleados miembros de la Unidad Apropriada reconocen la importancia y necesidad de cumplir con el deber de asistir con regularidad y puntualidad, así como cumplir con el horario regular de trabajo establecido. A manera de excepción, en aquellas circunstancias fuera del control del empleado en las cuales no le sea posible cumplir con su horario, se le concederá un período de gracia de cinco (5) minutos en la hora de entrada para la mañana y la tarde.

Sección 4- Ningún empleado firmará, marcará o de alguna manera alterará el registro de asistencia de otro compañero.

Sección 5- Los supervisores serán responsables de llevar el control de la asistencia, hacer las anotaciones pertinentes y certificar los informes correspondientes. En el ejercicio de sus funciones, mantendrá la más absoluta imparcialidad e igualdad en este proceso. El registro de asistencia deberá estar accesible al miembro de la Unidad Apropriada en el área de trabajo.

Sección 6- El director, supervisor inmediato o encargado será responsable de enviar semanal o quincenalmente – según aplique- las hojas de asistencia al área de Recursos Humanos o cualquier área que el Departamento determine oficialmente.

Sección 7- Antes de someter las hojas, deberá mostrar al empleado a los efectos de discutir cualquier discrepancia que surja con su asistencia. Se continuará con la práctica de mantener copia de este documento en cada oficina, la cual estará disponible al empleado de este así solicitarlo.

Sección 8- Cuando un empleado no estuviere de acuerdo con alguna discrepancia en su hoja de asistencia, podrá utilizar el procedimiento para atender y resolver querellas del Convenio.

Sección 9- Anualmente o antes del 31 de marzo de cada año, se notificará por escrito a los miembros de la Unidad Apropriada el balance de licencia acumulada por enfermedad y vacaciones al 31 de diciembre de cada año anterior. ***Hay acuerdo***

*Convenio Colectivo  
Departamento de Hacienda*

***ARTICULO NUEVO DEL PATRONO***

***PRACTICAS DE NO DISCRIMEN***

De conformidad a las leyes vigentes y a la política establecida en este Convenio entre el Departamento y la Unión, no habrá discriminación contra ningún miembro de la Unidad Apropriada por motivo de raza, color, sexo, origen nacional, condición social, ideas políticas, religiosas, edad, condición de veterano, impedimento físico o mental o por cualquier otra práctica de conformidad a la dispuesto por nuestro ordenamiento jurídico.

**ARTÍCULO NUEVO**  
**NOMBRAMIENTOS A PUESTOS**  
**FUERA DE LA UNIDAD APROPIADA**

Sección 1:

El Departamento podrá ofrecer a cualquier empleado cubierto por este Convenio un puesto excluido de la Unidad Apropiada. Si el empleado acepta dejará de pertenecer a la Unidad Apropiada.

El Departamento notificará a la Unión dentro de los treinta (30) días inmediatos al nombramiento de un empleado que pertenezca a la Unidad Apropiada y este pase a ocupar un puesto excluido. El descuento de cuotas será dejado sin efecto a partir de la efectividad de dicha del nombramiento.

## **ARTÍCULO**

### ***LICENCIA PARA RENOVAR***

### ***LA LICENCIA DE CONDUCIR***

Sección 1 – De conformidad con las disposiciones de la Ley N[um. 132 de 3 de junio de 2004, según enmendada, el Departamento concederá a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada dos (2) horas laborables sin cargo a ninguna licencia acumulada, para renovar su licencia de conductor. El empleado coordinará previamente con si supervisor inmediato.

Sección 2- El empleado tendrá que proveer como evidencia copia de su licencia debidamente renovada en la fecha que aplica la licencia solicitada.

## **Artículo**

### **Lactancia**

#### Sección 1-

Las empleadas se reintegren a sus labores luego de su licencia por maternidad, tendrán disponible una (1) hora dentro de su jornada de trabajo diario para extraerse la leche materna. El período de lactancia podrá ser distribuida en dos (2) períodos de treinta (30) minutos a ser disfrutados uno antes y otro después del período de tomar alimentos. Dicho período de tiempo será utilizado exclusivamente para extraerse la leche materna, en un lugar habilitado en su taller de trabajo, o para lactar a su bebé , esto último si se establece un centro de cuidado de infantes.

#### Sección 2-

Dentro del taller de trabajo, el período de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones.

#### Sección 3-

Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio, deberán presentar a la agencia una certificación médica, durante el período correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que

está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días de cada período.

#### Sección 4-

Dentro de la medida de lo posible, el Departamento designará áreas o espacios físicos adecuados que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales.

**ARTICULO LXX**

**LICENCIA PARA ASISTIR A ASAMBLEAS DE  
DELEGADOS CONVOCADAS POR LA JUNTA DE DIRECTORES**

Sección 1-

Los miembros de la Junta de Directores y los Delegados en propiedad tendrán derecho a dos (2) días laborables al año con paga y sin cargo a ninguna licencia para asistir a la Asamblea de Delegados.

Sección 2

Sólo podrán participar de la asamblea anual aquellos empleados que hayan sido debidamente certificados por las Unión como delegados debidamente elegidos como tales según las disposiciones de este convenio.

Sección 3

Como norma, la Unión deberá notificar al Departamento la celebración de las mencionadas asambleas con por lo menos diez (10) días laborables de anticipación. En situaciones extraordinarias o de emergencia la Unión podrá notificar la celebración de una Asamblea de Delegados en un término no menor de dos (2) días laborables. La celebración de las asambleas se realizarán de suerte que no se impacten las necesidades del servicio.