

ARTICULO I
COMPARECENCIA

De una parte: LA CORPORACIÓN DE SEGUROS AGRÍCOLAS, Corporación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en la formalización y firma del presente convenio por el Director Ejecutivo de la Corporación de Seguros Agrícolas y demás oficiales autorizados; en adelante denominados "La Corporación".

De otra parte: LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO (UGT, local 1199, afiliada a SEIU, una organización obrera organizada y constituida bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en adelante (ELA). Con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, representada en la formación y firma del presente convenio por su presidente y demás oficiales autorizados; en adelante denominada "LA UNION".

ARTICULO II

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La negociación colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativos para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones de 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.

La negociación permitirá establecer un procedimiento para resolver querellas que sea efectivo y funcione eficientemente. También, facilitará que las querellas se puedan resolver en los niveles primarios del procedimiento y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico. Finalmente, un contexto de relaciones laborales positivas permitirá que las personas responsables de administrar el convenio tengan suficiente autoridad para llevar a cabo discusiones significativas y solucionar las controversias que puedan surgir.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, las relaciones entre los empleados y la Corporación se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna, tomando como base la Carta de Derecho de la Constitución del ELA de Puerto Rico y toda Ley protectora del trabajo del ELA.

Ambas partes se comprometen a mantener canales adecuados de comunicación de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas,

opiniones, problemas y sugerencias para administrar este convenio y que redunde en beneficio de todas las partes.

Las partes hacen constar que los términos y condiciones establecidos en este Convenio están predicados en el principio de mérito de modo que el Sistema de Relaciones Obrero Patronales respondan a la política pública de no discriminen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veteranos, condiciones físicas y/o mentales, según establecidas y reconocidas por ley.

ARTICULO III

RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1: La Corporación reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la unidad apropiada a los fines de negociar colectivamente respecto tipo de compensación, salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo y procedimiento de quejas y agravios conforme a las certificaciones emitidas el 14 de noviembre de 2003 por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el caso P-97-7-D-2001-1360.

ARTÍCULO IV

UNIDAD APROPIADA

Sección 1 Composición

La Unidad Apropiada cubierta por este Convenio la componen todos los empleados de la Corporación, según se establece en la Certificación de la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, (Caso Núm. P-97-7-D-2001-1360).

Sección 2 Excluidos

Disponiéndose que además de los empleados regulares de carrera excluidos en la Certificación de la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, caso número P-97-7-D-2001-1360; se excluyen también todos aquellos empleados que ostenten nombramientos de: inspectores, irregular, transitorio, por jornal, empleados del servicio de confianza, confidentiales, supervisores y todos aquellos que excluye la Ley de la Junta de Relaciones del Trabajo. También se excluyen la Secretaria del Director Ejecutivo, Ejecutivo Auxiliar y de nombrarse un chofer para el Director o Director Auxiliar y todo el personal de Recursos Humanos. También se excluyen el personal ejecutivo, administradores, supervisores y guardianes, según definidos por la ley.

Sección 3 De surgir controversias entre la partes sobre la inclusión o exclusión de determinado puesto de la unidad apropiada, las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo. De no haber acuerdo someterán la controversia al organismo que disponga la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo.

ARTÍCULO V

INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA

- Sección 1** De efectuarse transacciones de personal tales como: reclasificación, reclutamiento, terminación de empleo, ascensos, descensos, medidas disciplinarias y traslados que afecten a empleados comprendido dentro de la unidad apropiada, la Corporación tendrá un término no mayor de quince (15) días laborables para la notificación por escrito a la Unión, sobre las transacciones efectuadas.
- Sección 2** La Corporación no podrá conferir poderes y funciones de supervisión a empleados comprendidos dentro de la unidad apropiada, excepto en circunstancias de emergencia, entendiéndose que será aquella situación imprevista y que requiera acción inmediata para eficiencia y necesidad del servicio. La asignación de funciones no excederá los quince (15) días laborables.
- Sección 3** Sujeto a las disposiciones de este convenio, la Corporación asignará el trabajo comprendido dentro de la unidad apropiada a los empleados dentro de la unidad que estén afiliados o sean representados por la unión. Cualquiera de las partes podrá acudir a la Junta de Relaciones del Trabajo para solicitar cambios a la composición de la Unidad Apropiada, según definida en el Artículo 4 de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO VI

DERECHO DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1 La Unión reconoce que en el ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico de Puerto Rico y de conformidad con las disposiciones de la Ley, la Corporación tiene y retendrá como prerrogativa exclusivas, todo lo concerniente a la formulación e implantación de la política pública y a la dirección, operación, manejo, control y administración de la Corporación, sin que esto constituya una limitación a sus funciones y prerrogativas.

Sección 2 Dichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizados por la Corporación de forma arbitraria o caprichosa contra empleado alguno con el propósito de discriminar contra los miembros de la Unión, ni para actuación de clase alguna que constituya una violación a este Convenio Colectivo.

ARTICULO VII

SUB-CONTRATACIÓN

Sección 1: La Corporación está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio llevado a cabo por el personal de la unidad apropiada, será subcontratado, transferido, asignado o encomendado a otra persona o empleado no unionado.

Sección 2: La Corporación podrá sub-contratar en casos de emergencias previamente declarados por el Gobierno de Puerto Rico, todos los servicios que ofrece, siempre y cuando no desplace miembros de la unidad apropiada y mientras dure la emergencia.

ARTICULO VIII

ACUERDO DE NO-DISCRIMEN

Sección 1 Las partes acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad Apropriada, por cuestión de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano, condición física o mental alguna, estatus marital, según establecido en las leyes aplicables, excepto cuando se trate de requisitos bonafide para el puesto.

Sección 2 Las partes también se comprometen a no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad Apropriada que decida someter una querrela al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje o poner en práctica cualquiera de los derechos que le conceden las leyes.

Sección 3 La Corporación y la Unión cumplirán con las disposiciones de aquellas leyes que sean aplicables y que prohíben el discrimen en contra de personas con impedimentos.

ARTICULO IX

DESCUENTO DE CUOTAS

- Sección 1** La Corporación se compromete a deducir del salario de cada empleado miembro de la Unión, la cuota regular y/o cualquier otro pago dispuesto en la Constitución, el Reglamento de la Unión. El descuento se realizará en cada período de pago.
- Sección 2** La Corporación tendrá diez (10) días laborables para informar por escrito a la Unión el nombre y los apellidos, número de seguro social, título del puesto, número de puesto, fecha del nombramiento, División o Departamento asignado y salario de ingreso de los empleados de nuevo reclutamiento, cuyo puesto está comprendido en la Unidad Apropiada.
- Sección 3** Las cuotas así deducidas serán remitidas mediante cheque a nombre de la Unión dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha que se hizo el descuento, conjuntamente con una relación conteniendo el nombre y los apellidos, número de seguro social y el Departamento o División, dónde trabaja cada uno de los empleados a los que se le hizo el descuento de cuotas.

Sección 4 La Unión podrá hacer uso de los espacios dispuestos y provistos en las facilidades de la Corporación para exponer y hacer accesible a los empleados el material informativo relacionado al proceso de afiliación.

Sección 5 La Unión designará y notificará el nombre y dirección de la persona que va a recibir el cheque con la remesa de las cuotas retenidas a los empleados durante el período de pago.

Sección 6 La Unión emitirá una fianza de relevo de responsabilidad total a la Corporación por descuentos solicitados que resulten ilegales y asumirá los costos del pleito y el pago de la sentencia en cualquier demanda se que radique por este concepto.

ARTÍCULO X

TALLER UNIONADO

- Sección 1** Todos los empleados (as) cubiertos por este convenio colectivo que a la fecha de firmarse el mismo sean miembros de la Unión, se le requiere, como condición para continuar en su empleo, mantenerse al día en el pago de sus cuotas como miembros bonafide de la misma.
- Sección 2** Todo empleado (a) de nuevo reclutamiento, luego de la vigencia de este Convenio Colectivo, cuyo puesto esté comprendido dentro de la unidad apropiada pasará a ser miembro de la Unión y se le descontará la cuota regular y/o de iniciación a la Unión al cumplirse treinta (30) días consecutivos.
- Sección 3** La condición de miembro afiliado se determinará conforme a la constitución y reglamento que fuera promulgado por la Unión para sus miembros.
- Sección 4** Queda entendido que una vez transcurridos los treinta (30) días que aquí se señalan, todo empleado que no cumpla con lo antes dispuesto cesará inmediatamente como empleado de La Corporación de Seguros Agrícolas, a petición escrita de la Unión. En caso de que un organismo competente determine que la cesantía del empleado fue ilegal, La Unión se hace

responsable por cualesquiera suma que deban serle pagadas al empleado hasta su reposición en el empleo y/o cualesquiera otros daños que tal acción cause así como también reembolsara a la Corporación todos los gastos incurridos en relación a esa reclamación.

ARTICULO XI

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1 Definición

Una querella es cualquier controversia, presentada por un empleado o grupo de estos que formen parte de la unidad apropiada, por la Unión o por la Corporación, relacionada a la interpretación, aplicación, definición o alegada violación de cualquier cláusula, estipulación, disposición o artículo de este Convenio Colectivo.

Sección 2 Todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones se harán por escrito y firmadas por el (los) empleado(s) y deberán incluir la siguiente información:

1. Fecha en que se redacta la querella.
2. El nombre de todos los querellantes.
3. Las fechas y sucesos que dan lugar a la querella.
4. La disposición del Convenio Colectivo de Ley o del Reglamento que alegadamente se viola.
5. El remedio solicitado por la parte querellante.

Sección 3: La unión someterá a la Corporación de Seguros Agrícolas de Puerto Rico un formato de querella que recogerá la información antes mencionada.

Una vez aprobado dicho formato por las partes. La Corporación y la Unión se encargarán de su reproducción y entrega a los Delegados en Propiedad.

El formato de querella contendrá un apercibimiento al empleado de que éste tiene derecho a tramitar su querella a través del Delegado, sólo en el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, el empleado podrá tramitar su querella sin el Delegado, relevando a la Unión de toda responsabilidad. Sin embargo, para todos los pasos subsiguientes del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, el empleado deberá tramitar su querella a través de la Unión.

Sección 4 La querella deberá someterse no más tardar de diez (10) días calendarios a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la querella. El término de diez (10) días calendarios antes mencionado será de estricto cumplimiento. Se excluye de dicho término de diez (10) días la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la querella o que el empleado tuvo conocimiento.

Sección 5 Salvo que medie acuerdo entre las partes, las quejas y/o querellas sometidas a través del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje dispuesto en este Convenio, deben procesarse durante horas laborables.

La Corporación enviará a la oficina central de la Unión, no más tarde de treinta (30) días laborables con posterioridad a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo el nombre y posición de los supervisores y Directores de la Unidad de Trabajo ante quienes se deberán someterse las quejas y agravios en los distintos pasos de este procedimiento.

Sección 6 Pasos del Procedimiento

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

Inciso 3.1 Paso 1 - Supervisor Inmediato

El empleado o grupo de empleados que este afectado, por si sólo, a través del delegado o representante de la Unión presentará por escrito debidamente fundamentada ante el Supervisor Inmediato la queja o agravio por la que se siente perjudicado. Dicha querella se presentará dentro de los diez (10) días laborables a partir de la fecha en que ocurra o que el empleado tuvo conocimiento de los hechos que dieron base a la queja. El o (la) Supervisor (a) se reunirá con el empleado querellante y el

delegado o representante de la Unión para dilucidar el asunto y contestará la querrela dentro de los diez (10) días laborables, a partir del recibo de la querrela. Esta contendrá la firma del Director de la División.

Inciso 3.2 Paso 2 - Supervisor (a) de Recursos Humanos

Una vez (el) o (la) Supervisor (a) Inmediato contesta y a juicio del empleado o de la Unión, dicha contestación no es satisfactoria, el empleado o grupo de empleados afectados, por medio del Delegado de la Unión, dentro de los diez (10) días laborables a partir del recibo de la contestación, presentará una querrela por escrito y debidamente fundamentada, ante el Supervisor(a) de Recursos Humanos o la persona designada para atender la misma. El Supervisor (a) de Recursos Humanos o la persona designada, se reunirá con el querellante y el delegado o representante de la Unión y contestará la querrela dentro de los diez (10) días laborables a partir del recibo de la misma.

Las partes por mutuo acuerdo podrán prorrogar el término para la contestación del Supervisor (a) de Recursos Humanos o la persona designada, para facilitar conversaciones con el propósito de transigir la querrela. El término de prorrogar nunca será mayor de diez (10) días laborables y solamente se prorrogará en una ocasión.

Inciso 3.3. Paso 3 - Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Si la contestación del Supervisor de Recursos Humanos, no es satisfactoria, la Unión podrá radicar una solicitud de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, dentro de los próximos diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que se notifique la contestación de la Corporación.

Sección 7 Se considerará prescrita cualquier controversia que no sea presentada dentro de los términos señalados anteriormente en cada uno de los pasos.

Se considerará de igual forma adjudicada a favor de la parte querellante cualquier querrela no contestada dentro de los términos señalados anteriormente en cada uno de los pasos.

Sección 8 Ambas partes acuerdan que el procedimiento de querellas deberá llevarse a cabo durante horas laborables.

Sección 9 El procedimiento de arbitraje se llevará a cabo conforme al Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

Sección 10 Las partes someterán al árbitro un Acuerdo de Sumisión, donde especifique la controversia para su resolución.

En la eventualidad que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a

ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes, la evidencia admitida y el derecho aplicable.

Si una de las partes alega que la controversia no es arbitrable, deberá someter la evidencia pertinente al árbitro en apoyo de su alegación. De no hacerlo, se considerará que la controversia es arbitrable y el árbitro procederá a ventilar el caso en sus méritos.

Sección 11 La controversia de arbitrabilidad será decidida en primera instancia por el árbitro pero podrá ser objeto de revisión judicial.

Sección 12 En los casos de arbitraje, la Unión citará al foro arbitral sólo los empleados a ser utilizados por ella.

La Unión notificará a la Oficina de Recursos Humanos los nombres de los testigos a ser utilizados, con por lo menos tres (3) días laborables con antelación a la celebración de la vista. A los empleados que sean citados como testigos, no se les descontará el tiempo que utilicen regular ni de paga.

Sección 13 El árbitro no podrá añadir, ignorar, modificar o en forma alguna alterar las disposiciones de este Convenio, ni tampoco podrá en forma alguna conceder o decretar alguna extensión o renovación del mismo.

Sección 14 El árbitro decidirá solamente asuntos específicos sometidos antes su consideración por las partes y no tendrá autoridad para decidir sobre asuntos no planteados.

Sección 15 La decisión del árbitro será por escrito y expondrá las determinaciones de hechos y las conclusiones de derecho conforme al récord. La decisión emitida por el árbitro deberá ser conforme a derecho.

Sección 16 Para los propósitos de computar todos los períodos de tiempo dispuesto en este Artículo, solamente los sábados, domingos y días feriados no serán concedidos días laborables. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último día.

Sección 17 Para tener efecto las notificaciones que produzcan de acuerdo a este Artículo serán diligenciadas personalmente por una parte a la otra o remitida por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección postal de la otra parte. La fecha a ser considerada será la del recibo de la notificación conforme al acuse de recibo o la certificación de recibo o entrega cuando sea por diligenciamiento personal.

ARTICULO XII

DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

Sección 1 Las partes convienen y acuerdan que la Unión tendrá un (1) delegado (a) en propiedad y un (1) delegado (a) alterno que actuará en ausencia del delegado en propiedad en cada oficina de la Corporación.

Sección 2 **Designación, funciones y responsabilidades de los delegados.**

Inciso 2.1 La Corporación no reconocerá ningún delegado hasta tanto el Presidente de la Unión haya informado por escrito la designación al (la) Director (a) de Recursos Humanos y éste (a) la haya recibido.

Inciso 2.2. Los (as) delegados (as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre la Corporación y sus representantes, en aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

Inciso 2.3 Los (as) delegados (as) representarán y orientarán a los empleados de la unidad apropiada en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones donde se discutan acciones que afecten el empleo de cada representado, sujeto a las

limitaciones de este Artículo.

Inciso 2.4 La Corporación concederá a los (as) delegados (as) autorizados (as) horas laborables, siempre y cuando no se afecten los servicios y se coordine con el supervisor o personal asignado a dirigir su área de trabajo. Todo ello sin cargos a balances de licencia alguna. El tiempo aquí concedido será para orientar a los (as) empleados (as) de la unidad apropiada, correspondientes a la (s) oficina (as) bajo su responsabilidad, sobre quejas, querellas o reclamaciones que afecten el empleo de los mismos. Este tiempo no se denegará a menos que medie justa causa.

Inciso 2.5 Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán en un lugar apropiado en las instalaciones de la Corporación.

Sección 3 La Corporación concederá cinco (5) días anuales laborables sin cargo a ninguna licencia al delegado general y al delegado, en propiedad o sus respectivos alternos, para participar en seminarios relacionados con la administración de este Convenio o en una asamblea convocada por la Unión.

Sección 4 El patrono reconoce la importancia de que los empleados estén bien informados. A tales propósitos (el), (los) delegados de su agencia podrán distribuir, información, proveniente del sindicato a otros empleados en horas laborables.

Sección 5 Los representante u oficiales de la Unión tendrán acceso a las facilidades de la Corporación en horas laborables para atender asuntos relacionados con la Administración de este Convenio Colectivo.

ARTICULO XIII

EXPEDIENTES DE PERSONAL

- Sección 1** El empleado miembro de la unidad apropiada tendrá derecho a examinar su expediente oficial de personal cualquier otro expediente suyo en posesión de la Oficina de Recursos Humanos, previa solicitud por escrito con no menos de tres (3) días laborables de antelación.
- Sección 2** La Corporación no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal del empleado miembro de la unidad apropiada, sin su autorización escrita, a menos que medie mandato judicial o de ley aplicable, en cuyos casos se le notificará previamente. Cuando medie un mandato judicial o de ley, al empleado se le notificará simultáneamente de la entrega del documento a menos que la misma orden judicial lo prohíba expresamente.
- Sección 3** Cualquier empleado miembro de la unidad apropiada, que manifieste inconformidad con su expediente de personal, podrá utilizar el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje para que se examine y corrija cualquier anomalía en el mismo.
- Sección 4** La Corporación proveerá copia de los documentos que solicite el unionado de su expediente de personal. En caso de que sean para el procedimiento de arbitraje será libre de costo.

ARTICULO XIV

PERÍODO PROBATORIO

- Sección 1** Toda persona nombrada o ascendida para ocupar un puesto regular de carrera dentro de la unidad apropiada estará sujeta al período probatorio correspondiente.
- Sección 2** El período probatorio abarcará un ciclo completo de las funciones del puesto y no será menor de tres (3) meses ni mayor de doce (12) meses o (un año) y el mismo no será prorrogable. El período probatorio será aquel establecido en las especificaciones de la clase.
- Sección 3** Al completar satisfactoriamente el período probatorio, el empleado miembro de la unidad apropiada pasará a ser un empleado regular de carrera. Si un empleado ha venido desempeñando satisfactoriamente los deberes de un puesto mediante nombramiento transitorio, para el cual posteriormente se ha emitido convocatoria, de ser la persona seleccionada para ocupar el puesto de carrera, el período de servicios prestados le será acreditado al período probatorio.
- Sección 4** Durante el período probatorio, el supervisor inmediato proveerá al empleado el adiestramiento y ayuda necesaria para el cumplimiento de sus deberes. El supervisor orientará al empleado miembro de la unidad

apropiada inmediatamente después de la toma de posesión del puesto y durante todo el proceso del período sobre: los servicios que presta la Corporación, programas y la organización de la agencia, las funciones y deberes del puesto, reglas y normas que rigen la Agencia, los hábitos y actitudes que el empleado debe poseer o desarrollar, el Programa de Ayuda al Empleado, la forma y frecuencia en que se evaluará su trabajo y los deberes y obligaciones del empleado según establecidos en la Ley de Personal del Servicio Público y la Ley de Ética Gubernamental.

Sección 5 La Corporación diseñará los formularios para la evaluación de los empleados de la unidad apropiada en período probatorio. La Unión podrá hacer recomendaciones para el diseño de los formularios.

Sección 6 Las evaluaciones periódicas y finales que se hayan realizado, serán discutidas por el supervisor inmediato y el empleado miembro de la unidad apropiada para que conozca su posición en el transcurso del período probatorio y para estimular su mejoramiento.

Sección 7 El trabajo de todo empleado en período probatorio deberá ser evaluado al menos en dos ocasiones antes de finalizar su período probatorio en cuanto a su productividad, eficiencia, hábitos y actitudes. El empleado adquirirá status regular cuando la evaluación no se realice en el término requerido.

Sección 8 Cualquier empleado dentro de la unidad apropiada podrá ser separado de su puesto al final del período probatorio o en el transcurso del mismo, si se determina que su progreso y adaptabilidad a las normas establecidas por la Corporación no han sido satisfactorios. La separación deberá efectuarse mediante una comunicación oficial suscrita por el (la) Director (a) Ejecutivo (a) o su Representante Autorizado, acompañada de la última evaluación.

Sección 9 Todo empleado de carrera de la unidad apropiada que no apruebe el período probatorio por razones que no sean sus hábitos o actitudes y hubiere sido empleado regular inmediatamente antes, tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto dentro de la unidad apropiada de la misma clase del que ocupaba con carácter regular o en otro puesto similar dentro de la unidad apropiada cuyos requisitos sean análogos. La Corporación reinstalará al empleado en cualquiera de sus unidades administrativas. Si el fracaso en el período probatorio se debe a los hábitos y actitudes del empleado, el Administrador o su representante autorizado lo separará del servicio mediante el mecanismo de destitución.

Sección 10 Se entenderá por hábitos y actitudes, factores tales como: la regularidad y puntualidad con que el empleado cumple con su jornada diaria de trabajo, la capacidad del empleado para seguir instrucciones, la disposición al

asumir responsabilidades y ejecución de tareas, la convicción por actos contrarios a la política pública, la ley y que conlleven depravación moral, la conducta del empleado en sus contactos con los supervisores, empleados y los usuarios de servicios de la Agencia, la actitud y disposición para colaborar en la consecución de los objetivos del servicio.

Sección 11 Cualquier empleado que no apruebe su período probatorio podrá solicitar revisión mediante el procedimiento de quejas y agravios establecidos en este Convenio Colectivo, siempre y cuando el empleado alegue violación al principio del mérito o las disposiciones de este Convenio.

ARTICULO XV

ANTIGÜEDAD

Sección 1 La Corporación reconoce el principio de antigüedad en el empleo, el cual será respetado a todos efectos, según, se define en las siguientes cláusulas:

- a. Antigüedad se define como el servicio continuo de un trabajador desde la fecha que comenzó como empleado de la Corporación.
- b. El derecho de antigüedad será perdido por cualquier trabajador por las siguientes razones:
 1. Si renuncia a su empleo voluntariamente, excepto que sea reclutado nuevamente por la Corporación dentro de un término no mayor de un (1) año a partir de la fecha de renuncia.
 2. Si fuera despedido por justa causa.
 3. Si dejare de asistir al trabajo sin autorización previa, se notificará por carta certificada y tendrá siete (7) días laborables para justificar satisfactoriamente su ausencia. Excepto en caso de que por un accidente y por su condición física el empleado no pudiese notificar al patrono su razón para estar ausente.

c. La antigüedad regirá con respecto a las suspensiones y reemplazo en la forma que aquí se especifica. En caso de que sea necesario suspender o reponer empleados como resultado de fluctuaciones en las actividades de la Corporación, dichas suspensiones y reposiciones se harán de la siguiente manera:

El primer empleado de ser suspendido será el último que se empleó en la Corporación, siempre y cuando que los trabajadores de más antigüedad cualifiquen para desempeñar las labores de las plazas disponibles. Al reponer trabajadores suspendidos, la Corporación hará a la inversa, o sea, el último empleado suspendido será el primero en ser reemplazado siempre y cuando cualifique para desempeñar las labores de la plaza disponible.

d. El patrono proveerá una lista de antigüedad a la Unión cada seis (6) meses.

Sección 2 Los empleados nombrados serán colocados en la lista de antigüedad una vez hayan terminado dicho período probatorio y aprobado el mismo con la antigüedad basada en la fecha de su nombramiento en la Corporación.

Sección 3: La Corporación otorgará una compensación por años de servicio a los empleados que acrediten su retiro o jubilación con el Sistema de Retiro del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, para ser acreedor a esta

bonificación, los servicios han de haber sido prestados exclusivamente en la Corporación de Seguros Agrícolas de Puerto Rico. De no haber prestado los servicios en su totalidad en la Corporación, deberá haber prestado servicios a la misma por un término acumulado no menor de diez (10) años, por lo que la cantidad a la que tendrá derecho será la estipulada en las escalas aquí establecidas de acuerdo a los años de servicios en la Corporación.

De 10 a 15 años de servicios	\$ 500.00
De 16 a 19 años de servicios	\$1,000.00
De 20 a 25 años de servicios	\$1,500.00
De 26 ó más años de servicios	\$2,000.00

ARTÍCULO XVI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Sección 1** La partes acuerdan formar un Comité de Salud y Seguridad.
- La composición del Comité será de dos (2) miembros en representación del patrono y dos (2) en representación de la Unión por Oficina Local. El Comité investigará y evaluará accidentes o situaciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de los empleados. También hará recomendaciones para solucionar dichas situaciones.
- Sección 2** El Comité considerará todos los factores de riesgo en las áreas de trabajo por iniciativa propia o porque hayan sido traídas ante su consideración y efectuará y dará seguimiento a las recomendaciones acordadas sobre las medidas preventivas o soluciones finales para corregir las mismas.
- Sección 3** Las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo para la pronta atención y solución de estos asuntos antes de recurrir a los foros y/o organismos correspondientes. No obstante, la Unión podrá recurrir a los foros y/o organismos administrativos aplicables en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité o la Corporación.

- Sección 4** La Corporación tomará las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes del trabajo y exigirá el cumplimiento de los mismos a los empleados y supervisores.
- Sección 5** La Corporación proveerá el equipo de seguridad, las herramientas y materiales requeridos por Ley o reglamentación vigentes que son necesarios para que los empleados cubiertos por este convenio colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.
- Sección 6** Las partes acuerdan respetar las medidas para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejoras condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.
- Sección 7** Todo accidente de trabajo será notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, supervisor o su representante sindical dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurre la misma.
- Sección 8** El patrono concederá tiempo razonable y durante horas laborables a los miembros del Comité de Salud y Seguridad sin que se afecte su salario, ni licencias acumuladas para atender los asuntos relacionados con salud y seguridad en las áreas de trabajo, cuando surjan.
- Sección 9** Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado.

Sección 10 Excepto en casos de desastres o situaciones de emergencias causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de los empleados de la Corporación.

ARTICULO XVII

JORNADA DE TRABAJO

- Sección 1** La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7 ½). El horario de trabajo será normalmente de 7:30 a.m. a 4:00 p.m. El horario de trabajo de todos los empleados representados en la unidad apropiada será el existente a la firma del convenio, excepto a solicitud del empleado se podrá establecer otro horario y por razones justificadas.
- Sección 2** La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37 ½) sobre la base de cinco días (5) días laborables. La jornada regular semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose el sábado y domingo como días de descanso.
- Sección 3** El período para tomar alimentos será de una (1) hora que se asignará por la Corporación entre la tercera hora y media y quinta hora de trabajo. Ningún miembro de la unidad apropiada trabajará durante el período de tomar alimentos sin la autorización escrita del (de la) Administrador (a) o su Representante Autorizado.
- Sección 4** Los miembro de la unidad apropiada podrán disfrutar de dos (2) períodos de descanso que no excederán de quince (15) minutos en la mañana y de quince (15) minutos en la tarde, estos períodos se tomarán a las 9:30 a.m.

y 2:30 p.m., según sea acordado entre el supervisor y el empleado, para evitar que se afecten los servicios. El período de merienda se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo y los mismos no serán acumulados en caso de no ser disfrutados.

Sección 5 Será responsabilidad de los miembros de la unidad apropiada observar fielmente el horario regular de trabajo establecido por la Corporación.

Sección 6 La Corporación cederá a los miembros de la unidad apropiada un período de gracia de cinco (5) minutos al comenzar la jornada regular diaria. Dicho tiempo no se deducirá de la licencia de vacaciones acumulada por el empleado. No obstante, la utilización excesiva del mismo, pueda dar lugar a que se considere tardanza y se tomen medidas correctivas.

ARTICULO XVIII

TIEMPO EXTRA DE TRABAJO

- Sección 1** Será tiempo extra, aquellas horas que el empleado miembro de la unidad apropiada trabaje en exceso de su jornada regular diaria, semanal o en su período de tomar alimentos cuando trabaje durante días feriados o en cualquier día que se suspendan los servicios por orden del (la) Gobernador (a), sin cargo a licencia.
- Sección 2** El programa de trabajo de la Corporación se formulará de manera tal que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de las horas regulares establecidas para los empleados. No obstante, la Corporación cuando por razón de la naturaleza de los servicios o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los empleados, que presten servicios en exceso de su jornada regular diaria, semanal, que trabajen en cualquier día feriado o aquellos días que casos que se hayan suspendido los servicios por el (la) Gobernador (a).
- Sección 3** Cuando se anticipe la necesidad de trabajo extra, la Corporación procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de éstos, la Corporación notificará con suficiente antelación dependiendo de la situación, la asignación de los turnos a los empleados de manera que se garantice que no sean los

mismos empleados los que siempre trabajan extra.

Sección 4 Un empleado que se rehusó a trabajar tiempo extra, cuando le ha sido requerido por la Corporación en una situación de emergencia, debe demostrar la existencia de justa causa para ser excusado.

ARTÍCULO XIX

COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS

Sección 1 La Corporación compensará las horas extras trabajadas a razón de dos veces el salario por hora. Estas se determinarán a base del exceso de la jornada regular diaria de siete horas y media (7 ½) o del exceso de la jornada regular semanal de treinta y siete horas y media (37 ½).

Sección 2 Por acuerdo entre las partes las horas extras podrán ser tomadas en tiempo compensatorio.

ARTÍCULO XX

DIETAS, MILLAJE Y ALOJAMIENTO

- Sección 1** La Corporación reconoce el derecho de los miembros de la unidad apropiada a su compensación de dieta, millaje y alojamiento en aquellos casos en que se le requiera asistir a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo fuera de su área de trabajo.
- Sección 2** Cuando un miembro de la unidad apropiada se le requiera que utilice su vehículo de motor privado para asuntos oficiales, la Corporación le pagará los gastos de dieta y millaje, y además tendrá la cubierta del seguro de responsabilidad pública de la agencia.
- Sección 3** El supervisor inmediato o cualquier otro funcionario autorizado en su ausencia será responsable de certificar y autorizar dichos pagos.
- Sección 4** El patrono reconoce el derecho que tiene un empleado de recibir su dieta diaria siempre que por medio de asunto oficial su período de almuerzo ocurra fuera de su área regular de trabajo.
- Sección 5** El pago de millaje se compensará a razón de:
- .50 centavos por milla a partir del 1 de julio de 2007.
 - .55 centavos por milla a partir del 1 de julio de 2008
 - .60 centavos por milla a partir del 1 de julio de 2009.

Inciso 5.1 Por cada persona adicional (funcionario, empleado, o visitante) que haya sido autorizado para viajar en el mismo automóvil en asuntos oficiales, se concederá al dueño \$.05 centavos adicionales por milla recorrida.

Sección 6 El pago de dietas a los miembros de la unidad apropiada para gastos de desayuno, almuerzo y alojamiento se compensará de acuerdo a la hora de salida y regreso a su residencia privada, según sea el caso y siguiendo la siguiente tabla:

	Salida Antes de	Regreso Después de	
Desayuno	7:00 a.m.	8:00 a.m.	\$5.50
Almuerzo	12:00 m.	1:00 p.m.	\$10.00
Comida	6:00 p.m.	7:00 p.m.	\$10.00

Sección 7 Viajes que requieran alojamiento

Los miembros de la unidad apropiada representados por este convenio que se le requiera viajar en asuntos oficiales en y fuera de Puerto Rico tendrán derecho al adelanto de los gastos de alojamiento cuando la actividad a participar se extienda por más de una noche.

Sección 8 En estadía de una noche el empleado tendrá derecho a recibir un

reembolso de los gastos de alojamiento incurridos mediante la presentación de las evidencias correspondientes o una certificación al efecto. Al determinar la estadía, el alojamiento se llevará a cabo en las facilidades del lugar donde se encuentren o en las facilidades de hostelería más cercanas.

Sección 9 El reembolso de las dietas y millaje para los miembros de la unidad apropiada representados en este convenio se realizará, en cheque separado.

Sección 10 Cómputo del millaje

Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla de Distancias en Millas entre los pueblos provista por la Agencia correspondiente.

ARTÍCULO XXI

DÍAS FERIADOS

Sección 1 Los días feriados comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día que se trata.

Sección 2 La Corporación reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este convenio.

Fecha	Celebración
1 de enero	Día de Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martín Luther King
Tercer lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington Natalicio de Luis Muñoz Marín
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
Movable	Viernes Santo
Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
Ultimo lunes de mayo	Conmemoración de los Muertos en la Guerra

4 de julio	Día de la Independencia de los Estados Unidos
Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
25 de julio	Día de la Constitución del Estado Libre Asociado
27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa
Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo
12 de octubre	Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América)
En el mes de noviembre (Movable)	Día de las Elecciones Generales
11 de noviembre	Día del Armisticio (Día del Veterano)
19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
24 de diciembre	Noche Buena - ½ día
25 de diciembre	Día de Navidad
Movable	Día del Cumpleaños del Empleado

Sección 3

La Corporación reconoce que los días feriados que caen en domingo serán concedidos al día siguiente.

Sección 4 Se considerarán, además días feriados sin pérdida de paga, y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días que por proclama del (la) Gobernador (a) de Puerto Rico o el Presidente de los Estados Unidos, o por ley.

Sección 5 Aquellos días de cumpleaños que coincidan con la celebración de días feriados o días libres se otorgarán el próximo día laborable.

ARTÍCULO XXII
ESTACIONAMIENTO

Sección 1 Siempre y cuando existan y esté disponible la Corporación facilitará estacionamientos a los empleados durante la vigencia de este Convenio Colectivo, pagando todos los empleados la suma de \$15.00 dólares mensuales y asumiendo la Corporación el pago restante y cualquier aumento en el mismo.

Sección 2 De surgir espacios de estacionamientos dentro de la planta física de la Corporación estos serán distribuidos por orden de antigüedad, sin excepción de puestos o personas.

ARTICULO XXIII

PLAN MÉDICO

Sección 1

La Corporación aportará al plan médico del empleado durante la vigencia de este Convenio Colectivo las cantidades que se indican a continuación:

- a) Ciento Setenta y Cinco dólares (\$175.00) efectivo al 1ro. de julio de 2007.
- b) Doscientos dólares (\$200.00) efectivo al 1ro. de julio de 2008.
- c) Doscientos veinticinco dólares (\$225.00) efectivo al 1ro. de julio de 2009.

ARTÍCULO XXIV

SALARIO

Sección 1 Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Corporación concederá a los miembros de la unidad apropiada los aumentos en salarios que se indican a continuación o los que se otorgaron por ley u orden ejecutiva a los empleados públicos, lo que sea mayor.

- a) Ciento cincuenta dólares (\$150.00) efectivo al 1ro de julio de 2007.
- b) Ciento cincuenta dólares (\$150.00) efectivo al 1ro de julio de 2008.
- c) Ciento cincuenta dólares (\$150.00) efectivo al 1ro de julio de 2009.

ARTICULO XXV

BONO DE NAVIDAD

Sección 1 La Corporación concederá un Bono de Navidad a los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio Colectivo como se indica a continuación:

- a. Mil dólares (\$1,300.00) a diciembre de 2007.
- b. Mil cuatrocientos dólares (\$1,400.00) a diciembre de 2008.
- c. Mil quinientos dólares a (\$1,500.00) a diciembre de 2009.

Sección 2 El bono se pagará durante la primera semana del mes de diciembre de cada año y no más tarde el día 8 de diciembre.

Sección 3 Las personas miembros de la unidad apropiada cubiertos por el Convenio Colectivo tendrá derecho al Bono de Navidad, luego de seis (6) meses de trabajo durante el año.

ARTICULO XXVI

LICENCIAS

Sección 1 La Corporación reconoce el derecho de los miembros de la unidad apropiada cubiertos por el Convenio a disfrutar de todas la licencias concedidas en este Convenio y dispuesta por ley.

A. Licencia Sindical

Sección 1 A solicitud de la Unión la Corporación reconocerá una Licencia Sindical sin Sueldo a un (1) miembro de la unidad apropiada cubiertos por el Convenio para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo.

Sección 2 La Corporación concederá esta licencia anualmente, a solicitud del empleado, hasta un máximo de tres (3) años consecutivos que no se extienda más allá de la vigencia del convenio.

Sección 3 Los empleados serán elegidos por la matrícula o designados por los oficiales de la Unión.

Sección 4 La Corporación reinstalará al empleado en el puesto que éste ocupaba al momento de habersele concedido la licencia sin sueldo en cualquier

momento cuando éste así lo solicite.

Disponiéndose que el empleado en licencia sindical deberá notificar a la Corporación su interés de reintegrarse al puesto con por lo menos 30 días de antelación a la fecha en que habrán de ser efectiva la reinstalación.

La Unión reconoce que la Corporación podrá cesantear al empleado que esté desempeñando las funciones del puesto del empleo en licencia sindical una vez el empleado en licencia sindical regrese a su puesto regular de carrera.

B. Licencia Militar

La Corporación concederá licencia militar conforme a lo siguiente:

Sección 1 Adiestramiento de la Guardia Nacional: De conformidad con la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico, Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969, enmendada, se concederá licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural a los empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los cuerpos de Reserva de los Estados Unidos durante el período en el cual estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América

o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días se le concederá al empleado licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del empleado se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste tenga acumulada.

Sección 2 Llamadas a Servicio Militar Activo Estatal - Se concederá licencia militar con paga en los casos de empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador a Servicio Militar Activo Estatal en los siguientes casos y según dispone el Código Militar de Puerto Rico. (Ley Núm. 62 del 23 de junio del 1969, enmendada):

1. cuando la seguridad pública lo requiera en tales casos como guerra, invasión, insurrección, rebelión, motín, desórdenes públicos o inminente peligro de los mismos;
2. en casos de desastres naturales tales como huracán, tormenta, inundación, terremotos, incendios, y otras causas de fuerza mayor;
3. en apoyo a oficiales del orden público en funciones dirigidas al control del tráfico de narcóticos;
4. para recibir, despedir y proveer servicios de transportación y escolta a dignatarios y para participar en paradas, marchas, revisión militar y ceremonias análogas.

5. cuando ésta constituya una alternativa viable para prestar servicios especializados en salud, equipo técnico de ingeniería o educación y por no estar los mismos igualmente disponibles de fuentes civiles, públicas o comerciales.

C. Servicio Militar Activo

Sección 1 Se le concederá licencia militar, sin paga, a empleado que ingresen a prestar servicio militar activo, en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Selectivo Federal, por un período de cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) años siempre y cuando éste año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual ingresó.

Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar los períodos de servicios señalados se entenderá que renuncia a su puesto y la Corporación procederá a dejar vacante el mismo.

El empleado no acumulará licencia regular de vacaciones ni por enfermedad mientras disfruta de esta licencia militar.

Sección 2 Al solicitar una licencia militar, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa

de la orden de servicio militar expedida a su nombre en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Corporación.

D. Licencia para Fines de Funerales

Sección 1 La Corporación le concederá a todo empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierto por el Convenio Colectivo una licencia por funeral de tres (3) días laborables en caso del fallecimiento de su padre, madre, cónyuge o hijo (a), hermana (o), y una licencia por funeral de un (1) día en caso del fallecimiento de abuelo (a) o suegros, yerno y nueras del empleado.

Sección 2 Para tener derecho a esta licencia el empleado deberá presentar el correspondiente certificado de defunción.

Sección 3 En caso de que el fallecimiento del familiar (padre, madre, cónyuge o hijo) ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la unidad apropiada cubierto por el Convenio tendrá derecho a utilizar cinco (5) días laborables, sin cargo, para asistir a los funerales si estos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico.

El empleado deberá someter, además de los documentos previamente requeridos, documentos que establezcan que el funeral es fuera de Puerto Rico.

Sección 4 Esta licencia no es concurrente con otras, ni acumulables.

E. Licencia para Fines Judiciales

Sección 1 Cualquier empleado citado oficialmente para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental tendrá derecho a disfrutar de licencia con paga por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.

Sección 2 Cuando el empleado es citado para comparecer como acusado o como parte interesada ante dichos organismos no se le concederá este tipo de licencia.

Por parte interesada se entenderá la situación en que comparece en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, tales como demandado o demandante en una acción civil, peticionario o interventor de una acción civil o administrativa.

En tales casos el tiempo que usaren los empleados se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se le concederá licencia sin sueldo por el período utilizado para tales fines.

Sección 3 Se le concederá licencia con paga a un empleado:

1. Cuando es citado para servir como testigo, en capacidad no oficial en beneficio del Gobierno en cualquier acción en que el Gobierno sea parte y el empleado no tenga un interés personal en la acción

correspondiente y;

2. Cuando el empleado comparece como demandado o querellado en su carácter oficial.

G. Servicio de Jurado

Sección 1 Se le concederá licencia con paga, a todo empleado que le sea requerido servir como jurado en cualquier Tribunal Justicia por el tiempo que deba realizar dichas funciones.

La Corporación tendrá facultad para gestionar del Tribunal correspondiente que el empleado sea excusado de prestar este servicio.

Sección 2 En el caso en que el empleado, estando sirviendo como jurado, sea excusado por el Tribunal por el período de uno (1) 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 se le cargarán las ausencias correspondientes a licencias de vacaciones acumuladas por el empleado.

En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumuladas, se le considerará como licencia sin sueldo.

Sección 3 Compensación por servicios como Jurado o Testigo - El empleado que disfrute de Licencia Judicial no tendrá que reembolsar a la agencia por cualesquiera sumas de dinero recibida por servicio de Jurado o Testigo, ni se le reducirá su paga por dicho concepto.

ARTICULO XXVII

LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

LICENCIA DE MATERNIDAD

Sección 1 La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada miembro de la unidad apropiada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada miembro de la unidad apropiada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio.

Sección 2 Toda empleada miembro de la unidad apropiada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de reposo de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después del mismo.

Sección 3 La solicitud de licencia de maternidad deberá acompañarse de un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo mes de embarazo.

Durante el período de la licencia de maternidad devengará la totalidad de su sueldo.

Sección 4 La empleada miembro de la unidad apropiada, previa presentación de una autorización médica en la Oficina de Recursos Humanos, podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso post-partum al cual tiene derecho.

Sección 5 De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-partum por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

Sección 6 Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto.

Sección 7 En el caso que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período post-partum, la Corporación deberá concederle una licencia por enfermedad. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia por vacaciones. En el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder una licencia

sin sueldo. La empleada miembro de la unidad apropiada deberá someter certificado medico indicativo de su condición y del tiempo en que se estime durará dicha condición.

En ningún caso podrá exceder de un (1) año el período total de licencia de la empleada como resultado de disfrute de cualesquiera de estas licencias.

Sección 8 La licencia de maternidad cubrirá los casos de aborto natural tal como si fuera un alumbramiento normal. Limitándose a 8 semanas. El aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el período de descanso recomendado por el medico.

Sección 9 La empleada miembro de la unidad apropiada que adopte un (a) 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, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que goza la empleada que tiene un alumbramiento natural.

Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha de la notificación del decreto de adopción y se reciba el menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho, la empleada miembro de la unidad apropiada deberá someter

a la Corporación evidencia acreditativa de los procedimientos de la adopción expedida por el (los) organismo (s) componente (s).

Licencia de Paternidad

Sección 1 La Corporación concederá una licencia anual de cinco (5) días laborables con sueldo, a partir del nacimiento del (la) hijo (a) por concepto de paternidad a todo miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio.

Para ser acreedor a esta licencia el empleado miembro de la unidad apropiada, deberá someter en la Oficina de Recursos Humanos conjuntamente con la solicitud de licencia, copia del certificado de matrimonio y de no estar legalmente casado una Declaración Jurada donde certifique que convive con la madre. Además, certificará que no ha incurrido en violencia doméstica. Tan pronto se reintegre a sus labores, deberá someter copia del certificado de nacimiento expedido por el Departamento de Salud.

Sección 2 Esta licencia se hará extensiva al empleado que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos vigentes de Puerto Rico. La licencia comenzará a contar a partir de la fecha de notificación del decreto de adopción se reciba el menor en el núcleo familiar. Al reclamar este

derecho, el empleado miembro de la unidad apropiada deberá someter a la Corporación evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el (los) organismo (s) competente (s).

Sección 3 La licencia por paternidad esta limitada a una vez por año natural.

ARTICULO XXVIII

LICENCIA REGULAR DE VACACIONES

- Sección 1** La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado temporeramente de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso.
- Sección 2** Todo los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia regular a razón de dos y medio (2 ½) días por cada mes de servicio.
- Sección 3** Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.
- Sección 4** Todos los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de treinta (30) días laborables de vacaciones dentro de cada año natural de los cuales quince (15) días deberán ser consecutivos excepto cuando medie acuerdo entre las partes tomando en consideración los servicios que brinda en la Corporación.
- Sección 5** La Corporación preparará y administrará un plan de vacaciones cada año natural y en coordinación con los empleados miembros de la unidad apropiada cubierta por este Convenio y sus respectivos supervisores,

que establezcan el período dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones. El plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al plan.

Sección 6 La Corporación al administrar el plan de vacaciones tomará en consideración las peticiones de los empleados miembros de la unidad apropiada y la necesidad del servicio, de modo que éstos disfruten del exceso sobre los sesenta (60) días de vacaciones al finalizar el año natural sin que se afecte el servicio.

Sección 7 La Corporación acuerda que le informará el balance de vacaciones acumuladas a todos los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio cada mes. En caso de cualquier error de cálculo se podrá corregir la información por iniciativa de cualquiera de las partes.

Sección 8 La Corporación podrá conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, cuando exista una situación de emergencia debidamente fundamentada por el empleado y el empleado tenga balance acumulado para cubrir el período de licencia hasta un máximo de sesenta (60) días.

Sección 9 Cuando un empleado miembro de la unidad apropiada cubierta por este Convenio tenga licencia regular acumulada en exceso de sesenta días al

finalizar el año natural tendrá derecho a utilizar los excesos acumulados dentro de los próximos seis (6) meses del siguiente año natural.

Si por necesidades del servicio y a requerimientos de la Corporación el empleado no puede utilizar parte o la totalidad del referido exceso, la Corporación pagará la totalidad o parte del exceso que el empleado no haya podido disfrutar, en o antes del 30 de septiembre de dicho año.

Sección 10 La Corporación podrá en circunstancias de emergencia debidamente fundamentadas por el empleado, anticipar hasta un máximo de treinta (30) días de la licencia regular a cualquier empleado miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio que lo solicite y haya trabajado para la agencia por más de un (1) año.

Sección 11 Todo empleado miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio que se le anticipe licencia regular vendrá obligada a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el período, el empleado no tendrá balance de licencia regular a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a reembolsar en dinero a la Corporación el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 12 La Corporación podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia siempre y cuando el empleado miembro de la unidad apropiada lo solicite con treinta (30) días de anticipación.

Sección 13 En aquellos casos en que se haga efectiva una proclama u orden administrativa del Gobernador de Puerto Rico concediendo tiempo libre, sin cargo a licencia, la misma será aplicable a todo empleado miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio que se encuentre en uso de licencia regular.

Sección 14 Todo empleado miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio que se enferme mientras se encuentra disfrutando de licencia regular podrá solicitar que el período de enfermedad le sea acreditado a su licencia acumulada por enfermedad, siempre y cuando someta certificado médico que acredite su enfermedad.

Sección 15 En caso de muerte del empleado miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos según conste en la correspondiente Resolución sobre Declaratoria de Herederos expedida por el Tribunal competente.

Sección 16 Cesión de licencia acumulada

Los empleados miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho de autorizar a la Corporación la Cesión de algunos días de su licencia de vacaciones acumulada a favor de otros empleados de la Corporación. La cesión se podrá realizar cuando el empleado receptor o un miembro de su familia inmediata sufran una emergencia.

Sección 17 En caso de un desastre natural o emergencia nacional, la Corporación podrá cancelar total o parcialmente las vacaciones en curso de cualquier empleado que esté directamente relacionado con las funciones y servicios de emergencia que sean necesarios.

Sección 18 La Corporación no descontará del sueldo del empleado ausencias o tardanzas mientras éste tenga balance mínimo de diez (10) días acumulados en su licencia regular, excepto cualquier descuento que constituya una acción disciplinaria así denominada.

ARTÍCULO XXIX

LICENCIA POR ENFERMEDAD

- Sección 1** Todos los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho de acumular 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 licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.
- Sección 3** Todos los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo permitido en este Convenio. El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado, no mas tarde del treinta y uno (31) de marzo del año natural siguiente.
- Sección 4** Salvo en caso de justa causa, un empleado que esté ausente debido a enfermedad deberá notificar a su supervisor a cargo el mismo día de su ausencia. De existir justa causa que no notifique ese mismo día, lo informará justamente a su regreso, presentando la evidencia correspondiente.

- Sección 5** La licencia por enfermedad se utilizará cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.
- Sección 6** En caso de ausencia por enfermedad más de dos (2) días consecutivos, la Corporación requerirá al empleado someter un certificado médico justificativo de las ausencias.
- Sección 7** 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.
- Sección 8** En la licencia por enfermedad se tomará como base de la jornada diaria de trabajo del empleado, entendiéndose que no se tomará en cuenta los días libres ni los feriados.
- Sección 9** Cuando un empleado miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio se encuentre utilizando su licencia por enfermedad cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia autorizada.
- Sección 10** La Corporación podrá anticipar la licencia por enfermedad a cualquier empleado miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio que lo solicite y haya trabajado para la Corporación por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables.

Sección 11 Todo empleado miembro de la unidad apropiada cubierta por este Convenio que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el período, no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que él acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio de forma voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a reembolsar su dinero a la Corporación el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 12 Todo empleado (a) 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 la siguientes instancias:

- a) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos (as).
- b) Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

- c) Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de genero.

Sección 13 La Corporación acuerda que le informará el balance de vacaciones por enfermedad a todos los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio cada mes. En caso de cualquier error de cálculo se podrá corregir la información por iniciativa de cualquiera de las partes.

ARTICULO XXX

LICENCIA PARA ESTUDIOS O ADIESTRAMIENTOS

Sección 1 La Corporación podrá conceder licencia para estudios o adiestramientos a los empleados miembros de la unidad apropiada, siempre y cuando no se afecten los servicios, en las siguientes instancias:

- a. Para estudios por fracciones de días a los empleados miembros de la unidad apropiada, para cursar estudios en instituciones de enseñanzas reconocidas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El tiempo por el empleado para cursar estudios será cargado a tiempo compensatorio o a la licencia regular por vacaciones que el empleado tenga acumulada.

Sección 2 Esta licencia podrá ser concedida como recurso para el mejoramiento de conocimientos y destrezas requeridos a los empleados miembros de la unidad apropiada, para un mejor desempeño de sus funciones.

Sección 3 Se concederá tiempo laborable para tomar cursos de educación continua necesaria para la renovación de licencia profesional de aquellos empleados cuya profesión así lo requiera y que se desempeñen en tales funciones o profesión dentro de la Corporación.

Sección 4 Todo lo dispuesto en la sección uno (1) y dos (2) de este artículo no aplicará durante el período de la veda electoral.

ARTICULO XXXI

LICENCIA ESPECIAL CON SUELDO

Sección 1 Los empleados tendrán derecho a las siguientes licencia especiales con sueldo:

A. Licencia para la Representación del País

Inciso 1.1 La Corporación observará las disposiciones de ley y reglamento aplicables a este tipo de licencia.

Inciso 1.2 La Corporación concederá esta licencia en aquellos casos en que un empleado miembro de la unidad apropiada ostente la representación oficial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en eventos deportivos internacionales, certámenes artísticos o culturales, misiones culturales y otras actividades similares que pretendan a realzar los valores o logros culturales, artísticos o deportivos del pueblo puertorriqueño.

Inciso 1.3 La licencia se concederá por el período que comprenda dicha representación, que no será mayor de quince (15) días laborables anuales, incluyendo el período de tiempo que requiera el viaje de ida y vuelta para asistir a la actividad. La Corporación requerirá evidencia oficial de la representación que ostenta el empleado conjuntamente con

su solicitud de licencia. La Corporación establecerá los procedimientos necesarios para la concesión de esta licencia. No se concederá esta licencia para participar en desfiles, concursos de belleza o convenciones de grupos cívicos o sociales.

Inciso 1.4 La licencia será aprobada previamente por el (la) Administrador (a) o su representante autorizado.

B. Licencia Deportiva

Inciso 1.1 La licencia deportiva se concederá a todo empleado miembro de la unidad apropiada 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.

Inciso 1.2 Para utilizar la licencia deportiva especial, el empleado certificado como deportista por el Comité Olímpico de Puerto Rico o por el Secretario de Recreación y Deportes, según sea el caso, presentará a la Corporación, con no menos de diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto

Rico en la competencia, el cual deberá contener información sobre el tiempo que estará participando el deportista en la competencia.

Inciso 1.3 El término deportista incluye a atletas, jueces, árbitros, técnicos, delegados y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Comité Olímpico de Puerto Rico y las personas con impedimentos certificadas como deportistas por el Secretario de Recreación y Deportes.

Inciso 1.4 Para los efectos de esta licencia deportiva especial que se concederá a las personas con impedimentos certificadas por el Secretario de Recreación y Deportes, los siguientes términos significarán:

1. Deportista incluirá a atletas, jueces, árbitros, técnico de deportes, profesionales de la salud, delegados y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Secretario de Recreación y Deportes, previa certificación de la organización local reconocida por la organización internacional.

En cuanto al atleta es toda persona que tenga un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial certificada como tal por la organización local reconocida por la organización internacional, ajustándose a los criterios y clasificaciones de esta entidad internacional como que pueda participar en uno o más eventos o en uno o más deportes.

2. Organización Local, es la entidad que a nivel de país es reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos, ajuntándose a los criterios, clasificaciones deportivas y reglas para la práctica de deportes por personas con impedimentos y es el organismo acredita las organizaciones locales.

3. Organización Internacional, es la entidad que establece a nivel Internacional los criterios, clasificaciones deportivas y reglas para la práctica de deportes por personas con impedimentos y es el organismo acredita las organizaciones locales.

Inciso 1.5 La Corporación deberá requerir al Comité Olímpico de Puerto Rico evidencia oficial de la representación que ostenta el empleado o de la necesidad o conveniencia de esta licencia, así como del máximo de tiempo necesario para que el o/a la empleado aproveche adecuadamente las facilidades del Albergue Olímpico de Puerto Rico. El Secretario o su representante autorizado velarán porque al concederse este tipo de licencia al funcionario o empleado que lo solicite, no se afecte el servicio en su agencia y no se haga uso indebido de la misma. Licencia con Paga a Atletas sobre Sillas de Ruedas, Técnicos y Dirigentes Deportivos Dedicados a los Atletas sobre sillas de Ruedas.

Se concederá esta licencia a base de tiempo libre suficiente durante el horario regular de las labores del empleado, sin descuento de sus haberes para cumplir con sus exigencias de adiestramiento y competencias sin menoscabo de los servicios normales de la agencia. La Corporación deberá requerir a la Asociación de Deportes sobre Sillas de Ruedas de Puerto Rico evidencia oficial de la representación que ostenta el empleado o de la necesidad o conveniencia de esta licencia, así como del máximo de tiempo necesario para que el empleado aproveche adecuadamente las facilidades y servicios de dicha Asociación. El Director Ejecutivo o su representante autorizado velarán porque el concederse este tipo de licencia al funcionario o empleado que la solicite, no se afecte el servicio en el Departamento.

Licencias con Paga por Servicios Voluntarios a los Cuerpos de la Defensa Civil en Casos de Desastres.

Se concederá licencia con paga por el tiempo en que un empleado preste servicios voluntarios a los Cuerpos de la Defensa Civil en casos de desastre, o por razones de adiestramientos cortos que se le han requerido oficialmente, cuando estos son miembros de la Defensa Civil. Por casos de desastres se entenderá situaciones de emergencia causada por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Defensa Civil. Para disfrutar de dicha

licencia el empleado deberá someter a la agencia los siguientes:

1. Evidencia oficial de pertenecer a los Cuerpos Voluntarios de la Defensa Civil. Posterior a la presentación de los servicios voluntarios deberá someter evidencia acreditativa de los servicios prestados del y período de tiempo por el cual prestó los mismos.
2. En el caso en que el empleado no pertenezca a la Defensa Civil, pero por razón de la emergencia se integra con la Defensa Civil en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a la agencia certificación de la Defensa Civil acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual brindó los servicios.

Licencia Voluntaria de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana

Esta licencia con paga está establecida por la Ley de Licencia Voluntaria de Servicios de Emergencia, Núm. 58 del 11 de agosto de 1994. Los empleados que sean voluntarios certificados en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana podrán ausentarse de su trabajo mediante licencia con paga, por un período que no excederá de treinta (30) días calendario en un período de doce (12) meses, para participar en funciones especializadas de servicios de desastres. Esta licencia podría utilizarse consecutivamente o en forma intermitente o fragmentada, pero que no excede de treinta (30) días calendarios durante el período indicado. A los fines de esta licencia, por

desastre se atenderán situaciones de emergencias causada por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y causas de fuerza mayor que requieran los mismos.

Para disfrutar de esta licencia el empleado deberá obtener la previa aprobación de la Corporación y presentará lo siguiente:

1. Evidencia oficial de que es voluntario certificado en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana.
2. Comunicación expedida por la Cruz Roja Americana solicitando sus servicios.
3. Posterior a la prestación de servicios, presentará a la Corporación una certificación expedida por la Cruz Roja Americana acreditativa de los servicios prestados y del tiempo por el cual sirvió.

Esta licencia será aplicable a servicios voluntarios rendidos en desastres ocurridos en la jurisdicción de Puerto Rico.

Licencia para tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

Sección 1 La Corporación concederá licencia con paga a cualquier miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio que lo solicite para tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que haya sido citado de forma oficial con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público.

Sección 2 La licencia se extenderá por el tiempo requerido para prepararse para el examen, tomar el examen o asistir a la entrevista. En el caso del tiempo de preparación no debe extenderse a más de diez (10) días laborables por año natural.

Licencia con Paga para vacunar a los Hijos

Sección 1 La Corporación concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la unidad apropiada cubierto por este Convenio, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos en una institución gubernamental o privada.

Sección 2 La licencia se extenderá hasta un máximo de cuatro horas cada vez que sea necesaria la vacunación según se indica en la tarjeta de inmunización al hijo.

Licencia Escolar a las instituciones

Se autoriza a todo empleado cubierto por este convenio a utilizar una licencia con paga cuando comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar. El tiempo concedido será de dos (2) horas

laborables al principio y finales de cada semestre escolar. La licencia aplicará solo a uno de los padres o custodios legales a menos que situaciones extraordinarias requieran la presencia de ambos padres.

Licencia para donar sangre

Se concederá licencia con paga por un período de cuatro (4) horas cada seis (6) meses para acudir a donar sangre a todo empleado que así lo solicite de conformidad a la Ley núm 154 del 4 de agosto de 2000.

ARTICULO XXXII

LICENCIA SIN SUELDO

Licencia Sin Sueldo

- Sección 1** La licencia sin sueldo constituye un permiso que se concede a un empleado miembro de la unidad apropiada para que se ausente de su trabajo por cierto y determinado período de tiempo. El empleado a quien se le conceda la misma no tiene derecho a acumular licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras dure la misma.
- Sección 2** La Corporación podrá conceder, luego de evaluar los fundamentos presentados, licencias sin sueldo a los miembros de la unidad apropiada cubiertos por el Convenio que lo soliciten por escrito.
- Sección 3** Las licencias sin sueldo en general podrán concederse por un espacio de tiempo no mayor de doce (12) meses consecutivos, exceptuando las limitaciones establecidas o los derechos otorgados en otras secciones de este Convenio o leyes habilitadoras, siempre y cuando exista expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo.
- Sección 4** La Corporación podrá conceder licencia sin sueldo en las siguientes circunstancias:

A. Enfermedad Prolongada

Inciso 1.1 Cuando el empleado miembro de la unidad apropiada ha radicado una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro u otra entidad y ha agotado la licencia por enfermedad y vacaciones.

Inciso 1.2 Cuando el empleado miembro de la unidad apropiada ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional en el trabajo y está bajo tratamiento médico con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente o enfermedad y ha agotado su licencia por enfermedad y vacaciones, disponiéndose que la concesión de tal licencia no tendrá el efecto de extender el período de tiempo en que un empleado tiene derecho a retener su empleo bajo las disposiciones del Artículo 5 A de la Ley Núm. 45 de 17 de abril de 1935, según enmendada, Ley del Fondo del Seguro del Estado.

B. Cuido de Recién Nacido

Inciso 1.1 Cuando a una empleada miembro de la unidad apropiada le nace un hijo (a) y este (a) requiere de la atención de su madre por un período extendido, se concederá una licencia sin sueldo no excederá de un período de seis (6) meses. Esta licencia será concedida por la

Corporación, luego de agotarse la licencia por maternidad.

No será requisito haber agotado la licencia regular.

Inciso 1.2 Al solicitar esta licencia la empleada miembro de la unidad apropiada deberá someter un certificado médico original donde se certifique la necesidad de otorgarse la licencia.

C. Licencia Medico Familiar

Inciso 1.1 Cuando el (la) empleado (a) miembro de la unidad apropiada debe enfrentar una emergencia médica o familiar que afecte a su cónyuge, hijos o padres y que el (la) empleado (a) miembro de la unidad apropiada deba atender personalmente. En estos casos la licencia sin sueldo será por un período máximo de doce (12) semanas.

Inciso 1.2 Al solicitar esta licencia el (la) empleado (a) miembro de la unidad apropiada deberá someter un certificado médico original o cualquier documento requerido por la Corporación que certifique la necesidad de otorgarse la licencia. El empleado cumplirá con la Ley Licencia Familiar y Médica, del 5 de febrero de 1993.

D. Otras Licencias

Inciso 1.1 La Corporación reconoce cualquier otra licencia, no establecida en este

Convenio Colectivo concedida por ley, que incluya expresamente a los empleados Públicos con derecho a negociar. Estas licencias tendrán los efectos que se especifiquen en la ley que las concede.

Inciso 1.2 La licencia deportiva sin sueldo para entrenamiento tendrá una duración de hasta un año, con derecho a renovación siempre y cuando tenga la aprobación de la Junta

D. Licencia Deportiva

Inciso 1.1 Cuando el empleado (a) miembro de la unidad apropiada ha sido debidamente seleccionado y certificado por la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo (Junta) como atleta en entrenamiento y entrenador para Juego Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos y Campeonatos Regionales y Mundiales.

Inciso 1.2 La licencia deportiva sin sueldo para entrenamiento tendrá una duración de hasta de un año, con derecho a renovación siempre y cuando tenga la aprobación de la Junta y ésta notifique a la Corporación en o antes de treinta (30) días de su vencimiento.

Inciso 1.3 Todo empleado (a) miembro de la unidad apropiada seleccionado y certificado por la Junta para entrenar previo a la competencia, presentará a

la Corporación con por lo menos quince (15) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredita para el entrenamiento o competencia. El mismo contendrá el tiempo que habrá de estar dicho atleta o entrenador en los referidos entrenamientos.

Inciso 1.4 La Junta será responsable del salario del (la) empleado (a) miembro de la unidad apropiada durante el período de la licencia, conforme a la Ley 24 de 5 de enero de 2002.

Inciso 1.5 Los empleado en disfrute de licencia sin sueldo continuarán acumulando antigüedad durante el período.

E. Otras Licencia

Inciso 1.1 La Corporación se compromete a reconocer cualquier otra licencia, no establecida en este Convenio Colectivo concedida por ley, que incluya expresamente a los empleados públicos con derecho a negociar bajo la Ley 130, supra. Estas licencias tendrán los efectos que se especifiquen en la ley que las concede.

ARTICULO XXXIII

FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO

- Sección 1** Los empleados miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio Colectivo 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, la Corporación le reservará el empleo por un término de tiempo de un (1) año; disponiéndose que cuando el empleado esté en trámites para acogerse al Sistema de Retiro luego de haber cumplido dicho término continuará protegido para fines de reserva de empleo, hasta que el Sistema de Retiro decida finalmente sobre la solicitud.
- Sección 3** Cuando un empleado utiliza los servicios de la Corporación del Fondo de Seguro del Estado (C.F.S.E.) por haber sufrido un accidente o enfermedad ocupacional se le reconocerá como tiempo trabajado la primera mitad de su jornada diaria si tuvo que interrumpir el trabajo antes de concluida la misma como consecuencia de dicha enfermedad o accidente. Si la interrupción ocurre durante la segunda mitad de la jornada se reconocerá la jornada diaria completa como tiempo trabajado.

ARTÍCULO XXXIV

PATRONO SUCESOR

Sección 1 Este Convenio obligará a los patronos sucesores o cesionarios de la Corporación de Seguros Agrícolas.

Sección 2 Este convenio colectivo obligará a los sucesores de la Corporación de Seguros Agrícolas a honrar toda estipulación, disposición u obligación contenida en este convenio. La modificación alteración o cambio de este convenio podrá ser solicitada por el sucesor para ser negociada y acordada entre las partes, conforme al derecho aplicable.

ARTICULO XXXV

SALVEDAD

Sección 1 Cuando un tribunal competente declare nula o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículos del presente convenio colectivo, esto no invalidará el resto de los acuerdos contenidos en el convenio y estos continuarán vigentes, así como el convenio.

Sección 2 Las partes acuerdan reunirse en plazo de treinta (30) días después de tener conocimiento de que una parte del convenio fue declarada nula, inconstitucional o que está en conflicto o sea incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del Convenio con toda su fuerza y vigor.

ARTÍCULO XXXVI

DISPOSICIONES GENERALES

- Sección 1** La Corporación, sus empleados, la Unión y sus funciones se obligan a darse unos a los otros el mejor trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre empleados, la Corporación y la Unión para así asegurar la eficiencia en los servicios.
- Sección 2** La Corporación no celebrará acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.
- Sección 3** En casos de desastre natural, debidamente declarado por las autoridades competentes, donde el empleado miembro de la unidad apropiada 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 salida de su hogar; el tiempo que el empleado invierta remediando su emergencia no será cargado al ningún tipo de licencia hasta un máximo de tres (3) días consecutivos. El empleado deberá presentar evidencia documental de la Agencia para el Manejo de Emergencias o la Policía, o

los Bomberos o de FEMA, según aplique.

Sección 4 La Corporación asumirá los gastos de la reproducción del Convenio Colectivo y lo distribuirá a todos los miembros de la unidad apropiada. La Oficina de Recursos Humanos entregará una copia de este Convenio a los empleados de nuevo reclutamiento que pasen a formar parte de la unidad apropiada.

Sección 5 La Corporación facilitará un área, en un sitio visible para los empleados para que la Unión fije un Tablón de Edictos. El Tablón con Edictos será para el uso exclusivo de la Unión y será responsable por su costo y mantenimiento.

Sección 6 Cualquier beneficio o derecho que a la firma de este Convenio Colectivo estén disfrutando los miembros de la unidad apropiada continuarán disfrutándolos durante la vigencia del mismo.

ARTICULO XXXVII

VIGENCIA

- Sección 1** Este Convenio tendrá vigencia a partir del 1 de julio de 2007 hasta el 30 de junio de 2009.
- Sección 2** Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar su intención de modificar sustancialmente el presente Convenio con por lo menos noventa (90) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. La parte que notifique la intención de modificar el Convenio someterá a la otra parte las notificaciones que propone dentro de dicho período.
- Sección 3** Una vez notificada la intención de modificar el presente Convenio se extenderá, después de su expiración de día a día mientras se este negociando las modificaciones propuestas.

**POR LA CORPORACIÓN
DE SEGUROS AGRÍCOLAS**

**POR LA UNIÓN GENERAL
TRABAJADORES (U.G.T.)
LOCAL 1199 SEIU**

AGRO. GABRIEL FIGUEROA HERRERA
PRESIDENTE JUNTA DE DIRECTORES

SR. JUAN G. ELIZA COLON
PRESIDENTE U.G.T.

AGRO. JOSE A. MONROIG JIMENEZ
DIRECTOR EJECUTIVO

LUIS ALVAREZ COLON
OFICIAL

LCDO. NOEL A. ARCE BOSQUES
PORTAVOZ

JORGE SANABRIA MALDONADO
COMITE NEGOCIADOR

JOANNE M. LOPEZ CORSINO
COMITE NEGOCIADOR

IVELLISSE CARRASQUILLO ORTIZ
COMITE NEGOCIADOR

NESTOR RIVERA RODRIGUEZ
COMITÉ NEGOCIADOR

En San Juan, Puerto Rico, hoy _____ de _____ de 2007.