



PRFI

PUERTO RICAN FAMILY INSTITUTE

CONVENIO COLECTIVO 2025-2028

SEIU-LOCAL 1996



SINDICATO PUERTORRIQUEÑO
DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS



Mensaje del Presidente del SPT/SEIU

¡Un saludo fraternal y solidario a cada uno de ustedes!

Hemos iniciado una nueva etapa en los centros de trabajo del Puerto Rico Family Institute con la firma y puesta en vigor del Convenio Colectivo 2025-2028, que regirá las relaciones laborales en la institución y les garantiza mayores derechos, beneficios y un entorno de respeto y seguridad. Sin duda, este convenio mejorará la calidad de vida de cada trabajador y trabajadora, así como la de sus familias.

Es admirable el empeño y compromiso demostrado por todas y todos ustedes para lograr este convenio. El éxito de esta negociación fue posible gracias a su determinación, su trabajo colectivo y la confianza en la fuerza de la unión sindical, que siempre ha sido el camino para alcanzar la justicia laboral y social.

La experiencia nos enseña que un Convenio Colectivo hay que defenderlo y velar por su cumplimiento, ya que es nuestra mayor conquista laboral. Los derechos y beneficios consignados en este documento son la base que sostiene su ambiente laboral y la garantía de un trato justo para todas y todos.

Contamos con el respaldo de nuestra Unión Internacional SEIU, que representa a más de 2 millones de trabajadores y trabajadoras en Estados Unidos, Canadá y Puerto Rico, y que continúa siendo un apoyo clave en la organización, negociación y acción política de nuestro sindicato.

Felicito a cada uno y cada una de ustedes por este logro histórico. Continuemos fortaleciendo al Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras, SEIU Local 1996.

¡Unidos y Unidas Somos Más Fuertes!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'I. Marrero'.

Israel Marrero

Presidente SPT, Local 1996

Vicepresidente Internacional SEIU

INDICE

ARTICULO 1	COMPARECENCIA.....	1
ARTICULO 2	RECONOCIMIENTO DE LA UNION.....	2
ARTICULO 3	UNIDAD APROPIADA.....	3
ARTICULO 4	TALLER UNIONADO.....	4
ARTICULO 5	DEDUCCION DE CUOTAS.....	5
ARTICULO 6	DERECHOS DE ADMINISTRACION.....	6
ARTICULO 7	NO HUELGA, NO CIERRE FORZOSO.....	8
ARTICULO 8	SUBCONTRATACION Y ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES...	9
ARTICULO 9	PERIODO PROBATORIO.....	10
ARTICULO 10	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS.....	11
ARTICULO 11	ANTIGÜEDAD.....	13
ARTICULO 12	JORNADA DE TRABAJO.....	14
ARTICULO 13	CAMBIO TECNOLÓGICOS.....	17
ARTICULO 14	REDUCCION DE PERSONAL	18
ARTICULO 15	OFICIALES Y DELEGADOS DE LA UNION	19
ARTICULO 16	EXPEDIENTE DE PERSONAL	21
ARTICULO 17	REGISTRO E INFORMES DE ASISTENCIA	22
ARTICULO 18	BONIFICACION.....	23
ARTICULO 19	SALARIOS.....	24
ARTICULO 20	PLAN MEDICO	26
ARTICULO 21	DÍAS FERIADOS	27
ARTICULO 22	MILLAJE	29
ARTICULO 23	UNIFORME.....	30
ARTICULO 24	LICENCIA DE VACACIONES	31

ARTICULO 25	LICENCIA ESCOLAR	32
ARTICULO 26	LICENCIA PARA SERVIR COMO JURADO	33
ARTICULO 27	LICENCIA POR ENFERMEDAD	34
ARTICULO 28	LICENCIA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA.....	35
ARTICULO 29	LICENCIA FUNERAL	38
ARTICULO 30	EQUIPO Y MATERIALES DE TRABAJO	41
ARTICULO 31	SUPERVISION EN AREA DE TRABAJO.....	42
ARTICULO 32	ACOMODO RAZONABLE EN EL EMPLEO	43
ARTICULO 33	SALUD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO.....	44
ARTICULO 34	DISPOSICIONES GENERALES	45
ARTICULO 35	RECESOS ADMINISTRATIVOS	47
ARTICULO 36	LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA	48
ARTICULO 37	FIJACION DE AVISOS.....	49
ARTICULO 38	ADIESTRAMIENTOS Y EDUCACION CONTINUADA	50
ARTICULO 39	ACUERDO DE NO- DISCRIMEN.....	51
ARTICULO 40	INTEGRIDAD DE UNIDAD APROPIADA.....	52
ARTICULO 41	PATRONO SUCESOR.....	53
ARTICULO 42	ACUERDO TOTAL.....	54
ARTICULO 43	SALVEDAD.....	55
ARTICULO 44	LICENCIA PARA GESTIONAR LEY 300	56
ARTICULO 45	VIGENCIA.....	57

Art. 1

COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: Puerto Rican Family Institute-Concesionario – Instituto Head Start, en adelante denominada como “El Instituto”.

DE LA OTRA PARTE: El Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y *Trabajadoras* (“SPT”), Local 1996, afiliado a la Unión Internacional de Empleados de Servicio (“SEIU”), organización autorizada a negociar y acordar un convenio colectivo que será aplicable a los empleados de las unidades apropiadas según la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica y de ahora en adelante denominada como “La Unión”.

Art. 2

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

Sección 1: El Instituto por la presente reconoce a la Unión como la representante exclusiva para la negociación colectiva para los empleados del Instituto en las Unidades Apropriadas según fuesen certificadas por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

Sección 2: El propósito general de este convenio es establecer las horas de trabajo, salarios, condiciones de empleo y la conducta que debe ser observada por el Instituto, la Unión y los empleados en las Unidades Apropriadas.

Art. 3

UNIDAD APROPIADA

Las unidades apropiadas, a los fines de negociación son las siguientes:

Unidad A (Unidad Profesional)

"Incluye: Todos los empleados profesionales a tiempo completo y a tiempo parcial regular, incluyendo Trabajadores Sociales, Maestros, Enfermeras Registradas, Coordinadores para niños con necesidades especiales, Padres y Voluntarios facilitadores empleados por el Patrono en los municipios de San Juan, Trujillo Alto, Bayamón, Río Grande, Caguas, Carolina, Ciales, Corozal, Ceiba, Fajardo, Luquillo y Naguabo Puerto Rico.

Excluidos: Todos los demás empleados, incluyendo los empleados no profesionales, Especialistas para niños con necesidades especiales, Economistas del hogar, Nutricionistas, Supervisores educativos, Especialistas en nutrición, Especialistas en salud, Especialistas en alianzas familiares y comunitarias, Facilitadores de transición, Empleados de confianza, Guardias y Supervisores."

Unidad B (Unidad no profesional)

"Incluye: Todos los empleados no profesionales a tiempo completo y a tiempo parcial regular, incluyendo Ayudantes de asistentes de alimentos, Ayudante de asistente de alimentos itinerante, Ayudantes de asistentes de maestros, Técnicos de servicio familiar, Asistentes para niños con necesidades especiales, Empleados de oficina, Recepcionistas, Secretarias, Empleados de mantenimiento y Choferes empleados por el Contratante.

Excluidos: Todos los demás empleados, incluyendo los empleados profesionales, Jefes de almacén y de la propiedad, Agentes de compras, Contadores auxiliares, Funcionarios de recursos humanos, todos los Empleados de confianza, incluyendo los Secretarios ejecutivos, Asistentes de recursos humanos, Gerentes de salud y desarrollo, Director de programa y Subdirectores de programas, Gerentes de alianza de la familia y de la comunidad, los Oficiales del sistema de información de gestión, los Guardias y los Supervisores según lo definido en la ley. "

Art. 4

TALLER UNIONADO

Sección 1: Será condición para continuar en su empleo que todos los empleados cubiertos por este convenio que a la fecha de firmarse el mismo sean miembros de la Unión, se mantengan al día en el pago de sus cuotas y conserven su status de miembros bonafide de la Unión.

Sección 2: Será condición para continuar en su empleo que todo empleado cubierto por este Convenio que a la fecha de firmarse el mismo no esté afiliado a la Unión se haga miembro de esta en un plazo de TREINTA Y UN (31) días calendarios, se mantenga al día en el pago de sus cuotas y conserve sus status de miembro bonafide de la Unión.

Sección 3: Todo empleado nuevo que reclute el Instituto después de firmarse este Convenio, cuya ocupación este dentro de las disposiciones del mismo, viene obligado, como condición para continuar trabajando, a ingresar a la Unión a los TREINTA Y UN (31) días calendarios siguiente de haber empezado a trabajar. Todos los empleados cualificados para ser miembros de la Unión serán aceptados de conformidad con los mismos términos y condiciones aplicados a los demás miembros.

Sección 4: El Instituto se compromete a suspender de empleo y sueldo a cualquier empleado cubierto por este Convenio que dejara de ingresar a la Unión después del término de TREINTA Y UN (31) días calendarios especificados, por falta de pago de cualquiera de las cuotas, siempre y cuando la Unión lo solicite por escrito, por correo certificado con copia al empleado afectado y presente pruebas al efecto. El Instituto tendrá diez (10) días laborables para tomar acción sobre la solicitud.

Sección 5: La condición de miembro afiliado la determinará la Unión en cumplimiento de su Reglamento y Constitución.

Sección 6: La Unión indemnizará y salvaguardará al Instituto contra cualesquiera y todas las reclamaciones por daños o sanciones que surjan como resultado de cualquier acción que pueda tomar el Instituto con el fin de cumplir con las disposiciones de este artículo. Los despidos, si alguno, que se realicen por este motivo no estarán sujetos a ser cuestionados mediante el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje dispuesto en este Convenio Colectivo.

Sección 7: El Instituto notificará a la Unión de todo nuevo nombramiento cubierto por este convenio colectivo dentro de los siguientes CINCO (5) días se extienda el mismo.

Art. 5

DEDUCCION DE CUOTAS

Sección 1: El Instituto conviene en deducir quincenalmente de la paga de los trabajadores cubiertos por este Convenio las cuotas regulares y derechos de iniciación uniforme de la Unión.

Sección 2: El Instituto debe enviar dichas cuotas a las oficinas centrales de la Unión. El envío de éstas será acompañado por una lista que muestre los nombres, números de seguro social y las cantidades deducidas. La Unión notificará al Instituto la cantidad de cuota, y además la manera en que las mismas serán deducidas. La cantidad retenida se reportará y pagará a la Unión. La cantidad de dinero a ser descontada será entregada a la Unión no más tarde de los primeros DIEZ (10) días laborables de cada mes.

Sección 3: En caso de cualquier organismo competente determine que cualquier cuota ha sido fijada o deducida ilegalmente, la Unión relevará al Instituto de toda la responsabilidad y la indemnizará y realizará cualquier reembolso ordenado por dicho organismo.

Sección 4: A todo nuevo empleado se le entregará el documento de descuento de cuota provisto por el Sindicato al momento de ser contratado. El mismo será puesto en vigor una vez el empleado apruebe el periodo probatorio de empleo.

Sección 5: El Instituto enviará el informe de cuota mensual de manera electrónica a la Unión. La unión proveerá la información para dicho envío electrónico.

Art. 6

DERECHOS DE ADMINISTRACION

Sección 1: Excepto según expresamente limitado por este Convenio Colectivo, el Instituto retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio incluyendo el derecho a:

- a) *Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de administración del Instituto, incluyendo métodos y procedimientos de la administración de los centros; establecer y poner en vigor normas y “standards” para establecer y mantener la calidad del servicio a prestarse y del trabajo a realizarse por los empleados; establecer y cambiar jornadas diarias y semanales de trabajo, preparar y modificar itinerarios de trabajo según lo requieran las operaciones de la empresa; mover, cambiar y o trasladar empleados entre las diferentes clasificaciones y departamentos de la empresa; asignarles a sus empleados trabajo en distintas clasificaciones y/o departamentos en un momento dado, en forma temporera o permanente.*
- b) Expandir, disminuir, modificar, mudar, fusionar, consolidar, eliminar: posiciones, operaciones, clasificaciones y/o departamentos en forma temporera o permanente;
- c) Determinar si sus operaciones sean o no llevadas a cabo dentro de sus facilidades;
- d) Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones;
- e) Disciplinar, incluyendo el amonestar, suspender, o despedir empleados por causa justificada;
- f) Determinar las cualificaciones de cada uno de sus empleados;
- g) Determinar la naturaleza de las funciones y requisitos de cada una de las posiciones de trabajo en el Instituto;
- h) Determinar los turnos y el comienzo y la duración de estos; las horas a ser trabajadas por los empleados en el día y en la semana de trabajo y las horas de sobre tiempo a trabajarse diaria y/o semanalmente.
- i) Establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos y normas, siempre y cuando se le entreguen previamente copia a los empleados con acuse de recibo, incluyendo entre otros: Reglamentos Disciplinarios, Reglamentos sobre Asistencia al Trabajo, Sistemas de Cámaras de Video, Reglamentos sobre Registro de Bultos y/o Vehículos que entren a la propiedad del Instituto, etc., y aquellos(as) que de tiempo en

tiempo el Instituto estime necesarios(as) con el propósito de mantener el orden, la disciplina, la asistencia al trabajo, la seguridad de los empleados y del equipo y maquinaria, y de la eficiencia de sus empleados y de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes.

Sección 2: La omisión por el Instituto de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o de la facultad del Instituto de ejercer los mismos en alguna otra forma que no esté en conflicto con los términos de este Convenio.

Sección 3: Todos los derechos y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregados o limitados por este Convenio quedan retenidos por el Instituto. El listado de derechos específicos en este Artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restrictiva, o a modo de renuncia de cualesquiera otros derechos de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales derechos han sido o no ejercidos por el Instituto hasta el presente.

Art. 7

NO HUELGA, NO CIERRE FORZOSO

Sección1: No habrá huelgas, paros, interrupciones o impedimentos de trabajo, restricciones en producción, piquetes, abandono en el trabajo, brazos caídos, ni huelgas de simpatía, reducción en el rendimiento de trabajo a cualquier otra acción que interfiera con la operación del Instituto. La Unión acuerda que ni esta, ni sus oficiales, sus agentes o representantes llevarán a cabo autorizarán, instigarán, auspiciarán, ayudarán, permitirán, a condonarán ninguna de estas actividades.

Sección 2: En la eventualidad de una violación de esta Sección, la Unión acuerda, que previa notificación escrita por el Instituto, esta tomará todas las medidas inmediatas con los empleados a cualesquiera otras personas envueltas para conseguir inmediatamente que las operaciones normales del Instituto se reanuden.

Se acuerda también que en el evento de cualquier violación a este Artículo, sea o no autorizado, el Instituto podrá despedir o de otra manera disciplinar a cualquier empleado (ya sea individualmente o en grupo) que haya violado este artículo. En este caso, un empleado que haya sido despedido(a) de otra manera disciplinado por conducta violativa de este artículo, no podrá radicar querella bajo las disposiciones de querellas de este convenio.

El Instituto acuerda que durante el término de este contrato no realizará ningún cierre forzoso (Lock-Out).

Art. 8

SUBCONTRATACION Y ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES

Sección 1: El Instituto no subcontratará labores, tareas o trabajos actualmente realizados por personal comprendido en las unidades apropiadas certificadas por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, si esta subcontratación conlleva la eliminación o reducción de personal.

Sección 2: El Instituto conviene en no pactar acuerdo o contrato alguno con sus empleados, no individual ni colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este convenio.

Sección 3: En casos de adiestramiento, emergencias, y/o ausentismo por cualquier razón, supervisores, gerenciales o personal no cubierto por este convenio podrán efectuar tareas de la unidad contratante por un periodo de tiempo razonable.

Art. 9

PERIODO PROBATARIO

Sección 1: El Instituto someterá a todo trabajador nuevo cubierto por este Convenio a un periodo probatorio de 180 días calendario durante los cuales podrá ser despedido sin recurso ulterior alguno. Estos trabajadores se clasificarán como trabajadores probatorios y no estarán cubiertos por este Convenio Colectivo durante su periodo probatorio. El empleado estará cubierto prospectivamente por el convenio colectivo al terminar satisfactoriamente su periodo probatorio. El reclutamiento de todo empleado nuevo será notificado a la Unión no más tarde de QUINCE (15) días de haber sido contratado, especificando la fecha de comienzo y clasificación.

Sección 2: Una vez el trabajador concluya su periodo probatorio, el empleado, de continuar en su empleo, pasará automáticamente a ser empleado regular, por lo cual se les acreditará su antigüedad desde la fecha en que comenzó a trabajar.

Art. 10

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1: Quejas y/o Agravios: Toda queja o agravio que la Unión o los empleados tengan en cuanto a la administración o interpretación del presente Convenio Colectivo, y únicamente durante la vigencia del mismo, será resuelto siguiendo exclusivamente el procedimiento siguiente:

PRIMER PASO: Cuando un empleado y/o la Unión entiendan que tienen una queja o agravio, la pondrá por escrito dentro de los siguientes DIEZ (10) días laborables de ocurridos los hechos que dan base a la querella o agravio. El empleado podrá presentar dicha querella individualmente o a través del delegado de la Unión. Si la querella no se presenta dentro del término establecido se tendrá por abandonada. La querella deberá contener el nombre de cada querellante. Si el supervisor no emite su contestación por escrito dentro el término de DIEZ (10) días laborables, se entenderá que la misma fue denegada.

SEGUNDO PASO: De no resolverse o no contestarse la querella en el PRIMER PASO, si la Unión o el empleado siguen con interés en dicha querella, la misma será apelada por el empleado o por el representante de la Unión, por escrito, a la persona designada por el Instituto para representar al Instituto para la tramitación de querellas, dentro de los siguientes DIEZ (10) días laborables de haber sido contestada o denegada por el supervisor del empleado en el PRIMER PASO. Si no se radica a tiempo la apelación escrita, se entenderá como abandonada. Si la persona designada por el Instituto no emite su contestación dentro de los siguientes DIEZ (10) días laborables de recibido a tiempo la apelación, se entenderá denegada.

TERCER PASO: Si la querella no es resuelta satisfactoriamente para la Unión en el SEGUNDO PASO la Unión someterá la controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro de los DIEZ (10) días laborables de haber concluido el SEGUNDO PASO. Si la querella no es sometida para arbitraje dentro del término aquí dispuesto, ésta se tendrá por abandonada.

Además de someter la querella a arbitraje según este TERCER PASO, la Unión podrá someter copia de la querella al (la) Director(a) del Instituto y solo por mutuo acuerdo las partes podrán reunirse para discutir la querella. Ni el envío de la querella por parte de la Unión al (la) Director(a), ni la reunión que se lleve a cabo, si es que las partes acuerdan reunirse para discutir la misma, no interrumpirá los términos que tiene la Unión para someter el caso a Arbitraje según el termino de tiempo especificado en este **TERCER PASO**.

Sección 2: Nombramiento de Arbitro La Unión deberá solicitar al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, una terna con los nombres de tres árbitros de dicho Negociado. La elección del Árbitro que resolverá la controversia se hará eliminando alternamente

un nombre en la lista hasta que quede solamente uno, comenzando con la Unión. El nombre que quede será el de la persona que actuará como Arbitro.

Sección 3: Autoridad de Arbitro. El árbitro no podrá enmendar, alterar o modificar el Convenio Colectivo y su decisión será final, inapelable y conforme a derecho. En caso de despido, tales como maltrato o negligencia o practicas inapropiada contra menores, que sean llevados a arbitraje conforme a las disposiciones de este artículo, del árbitro determinar que un despido fue injustificado, el único remedio a otorgarse será el pago de una mesada que se calculara conforme a los parámetros que dispone la Ley Num. 80 del 30 de mayo de 1976, según a sido enmendada por la Ley Num. 4 de 26 de enero de 2017, según enmendada.

En los demás casos de despido, el árbitro podrá otorgar como remedio la reposición en el empleo, y podrá ordenas el pago de todos los haberes dejados de percibir.

Sección 4: En aquellos casos de despidos, una vez el Instituto le notifique a la unión sobre la resolución del consejo de Política Normativa confirmando dicho despido, la unión tendrá DIEZ (10) días para someter el caso a Arbitraje.

Art. 11

ANTIGÜEDAD

Sección 1: Antigüedad se define como el tiempo que un empleado haya trabajado para el Instituto.

Sección 2: La antigüedad será uno de los factores en caso de plazas vacantes, ascensos, cesantías (lay-offs) y transferencias dentro de la misma clasificación ocupacional en la Unidad Apropriada. Además, en todo caso, el empleado tendrá que reunir los requisitos del puesto.

Sección 3: La antigüedad y empleo se perderán por (1) renuncia; (2) despido; (3) suspensión por razones económicas por más de SEIS (6) meses; (4) no reportarse a trabajar dentro del término dispuesto en ley luego de ser dado de alta del Fondo del Seguro del Estado o SINOT (5) no reportarse a trabajar inmediatamente después de haber concluido cualquier licencia, con o sin paga.

Sección 4: El Instituto mantendrá una lista de antigüedad con el nombre y la fecha de empleo de cada trabajador. Copia de dicha lista de antigüedad será cursada a la Unión. Esta lista se enviará a la Unión cada SEIS (6) meses. De haber alguna controversia sobre el asunto, se dilucidará a través del Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje.

Sección 5: La antigüedad no se afectará ni será interrumpida en manera alguna mientras el empleado esté en licencia autorizada, con o sin sueldo.

Art. 12

JORNADA DE TRABAJO

Sección 1: Horas de trabajo: Ocho (8) horas de trabajo constituirán la jornada regular de trabajo diaria. Cada hora trabajada en exceso de ocho (8) horas al día, será pagada al empleado no-exento a razón de tiempo y medio (1 y ½) su tipo regular por hora. Las horas extra serán pagadas una sola vez al mes. Disponiéndose que el pago se hará una vez el instituto haya recibido y cotejado la hoja de asistencia del empleado.

Sección 2: La semana regular de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas. Todas las horas trabajadas por los empleados no-exentos en exceso de cuarenta (40), serán pagadas a razón de TIEMPO Y MEDIO (1 & ½) veces su tipo regular de paga.

Sección 3: Las disposiciones contenidas en los incisos (1) y (2) de este artículo no serán interpretadas como que constituyen una garantía de trabajo ni paga de ocho (8) horas diarias y/o de cuarenta (40) horas a la semana.

Sección 4: Durante el curso de este Convenio, el Instituto podrá cambiar y/o añadir turnos, rutas y/o jornadas diarias de labor, así como el comienzo de la semana de trabajo para todos los departamentos.

Sección 5: Si es necesario trabajar sobretiempo para completar el trabajo asignado durante el día regular de trabajo, el empleado no-exento haciendo el trabajo como parte de sus funciones continuará trabajando sobretiempo.

Sección 6: Cada empleado no-exento cubierto por este convenio tendrá un periodo de una (1) hora para ingerir alimentos, durante cada día de trabajo que comenzará a disfrutarse no antes de ser concluida la tercera, ni después del comienzo de la sexta hora de trabajo consecutiva, en el día de trabajo. A cualquier empleado no-exento que se le requiera trabajar durante su período de alimentos, dentro de las horas antes señaladas, serán pagadas, por el tiempo durante esa hora, a razón de dos (2) veces el tipo de paga del empleado. Mediante acuerdo escrito entre la Unión y el Instituto, se podrá reducir el periodo de tomar alimentos a media (1/2) hora.

Sección 7: En el caso de que el empleado no-exento tenga que trabajar no más de dos (2) horas de sobretiempo en un día de trabajo y dentro de esas dos horas de sobretiempo ocurre un segundo periodo de tomar alimentos, dicho periodo de tomar alimentos será obviado para que el empleado pueda salir más temprano de su trabajo.

Sección 8: A su única discreción, la Compañía determinará si hay necesidad de trabajar horas extra.

Sección 9: Autorización de trabajo en horas extra: Ningún empleado realizará trabajo en horas extra a menos que dicho trabajo haya sido previamente autorizado por el jefe de su departamento o su representante autorizado.

Sección 10: Los empleados exentos, entiéndase, aquellos cubiertos por el Reglamento 13 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y el "Part" 541 del "Code of Federal Regulations", no estarán cubiertos por las disposiciones de este artículo y, por lo tanto, no tendrán derecho a pago de horas extras, ni a la hora de tomar alimentos, excepto según se dispone en el Artículo XXXIV- Disposiciones Generales, Sección 9.

Sección 11: El horario de trabajo de los distintos puestos y empleados cubierto por el presente Convenio Colectivo se registrarán conforme a las necesidades de la empresa.

Horarios

A) Personal Educativo

Maestra y Asistente de Maestra, Asistente Itinerante

7:30am - 4:30pm

7:15am - 4:15pm

B) Personal de Nutrición

Encargadas de Alimentos

6:30am - 3:30pm (jornada completa)

7:30am - 4:30pm (jornada completa)

8:00am - 1:00pm (jornada parcial)

7:30am-12:30pm

7:00am-12:00pm

C) Personal Administrativo

7:30am - 4:30pm

D) Personal de Campo

Trabajadores Sociales, CNNE y Facilitadores de Padres y Voluntarios

7:30am - 4:30pm

7:15am - 4:15pm

7:30am - 1:00pm

E) Enfermeras (os)

- | | |
|---|-----------------------------------|
| (1) Enfermeras (os) con Bachillerato: | 7:30am - 2:00pm |
| (2) Enfermeras (os) con Grado Asociado: | 7:30am - 3:30pm |
| (3) Enfermeras (os) con LPN: | 7:30am - 4:30pm ó 7:15am - 4:15pm |

F) Personal de Servicios Generales

Encargado de Mantenimiento, Choferes/Handyman, Monitor/Mantenimiento

6:30am - 3:30pm (jornada completa)

7:00am - 4:00pm (jornada completa)

7:30am - 4:30pm (jornada completa)

7:00am - 12:00pm (jornada parcial)

12:00pm - 5:00pm (jornada parcial)

11:30am - 4:30pm (jornada parcial)

Sección 12: Por necesidades del servicio, se podrá establecer un horario de 7:00am a 4:00pm. Los horarios antes señalados en la Sección 11 podrán ser cambiados por la Administración, previa notificación a los empleados afectados.

Art. 13

CAMBIOS TECNOLOGICOS

Sección 1: Cuando el Instituto haga cambios de orden tecnológicos cuando entienda necesarios, tales como pero no limitados a la introducción de sistema de computadoras de oficina, se le notificara a la Unión y se explicara la naturaleza de los cambios y los efectos de los mismos.

Sección 2: El Instituto accede a ofrecer la nueva posición creada por la introducción de tales cambios tecnológicos a los actuales empleados, calificados para ocupar dichas posiciones, antes de contratar a empleados de afuera.

Art. 14

REDUCCIÓN DE PERSONAL

Sección 1: En el evento de una reducción de personal "lay-off", el Instituto notificará a los empleados que serán cesanteados CINCO (5) días calendarios antes de la cesantía.

Sección 2: En el momento de llevarse a cabo la cesantía o la reinstalación luego de una cesantía temporera y la cual no exceda de seis (6) meses, cuando exista una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados, el Instituto podrá seleccionar a base de dichos criterios.

Art. 15

OFICIALES Y DELEGADOS DE LA UNION

Sección 1: Los delegados representarán a la Unión y a los empleados que esta representa en el proceso de administrar este convenio colectivo ante el Instituto y sus representantes, en aquellos asuntos que este convenio colectivo les reconoce la facultad para ello. Los delegados representarán y orientarán a los empleados cubiertos por este convenio y podrán asistir a sus compañeros de trabajo en la tramitación de querellas según el artículo sobre Querellas y Arbitraje. Solamente la Unión podrá llevar las querellas a Arbitraje.

Sección 2: La Unión podrá nombrar UN (1) delegado por cada Centro de Trabajo. Este delegado podrá asistir a cualquier empleado dentro de su centro de trabajo que le requiera asistencia en la radicación y/o tramitación de cualquier querella relacionada con la administración de este convenio. Las querellas se harán por escrito. Toda radicación y/o tramitación de querellas al amparo del artículo Querellas y Arbitraje se harán durante el horario diario de capacitación de manera que no se afecte el servicio y cuidado que el Instituto está obligado a prestarles a los niños que atiende.

Sección 3: La Unión notificará al Instituto por escrito los nombres de todos los delegados no más tarde de DIEZ (10) días de sus respectivos nombramientos. Cualquier cambio de delegados no tendrá efecto en cuanto al Instituto hasta que el cambio no se le notifique por escrito al Instituto. La elección de delegados deberá hacerse fuera de horas laborables o dentro de la hora de capacitación de los empleados de manera que no se afecte el buen y normal funcionamiento del Instituto en cuanto a los niños bajo su responsabilidad.

Sección 4: Los delegados de la Unión podrán utilizar el teléfono y facsímil, con previa autorización de su supervisor para asuntos oficiales relacionados con la administración de este convenio colectivo. De igual manera, podrá distribuir material informativo de la Unión fuera de su tiempo de trabajo, y siempre que no interrumpa las labores de otros empleados que sí estén trabajando.

Sección 5: De entre los delegados se seleccionará un Delegado General que podrá asistir a la Asamblea de Líderes y/u otras reuniones de la unión con previa notificación y evidencia acreditando su asistencia. Dicha licencia o autorización será sin paga.

Sección 6: El Instituto concederá dos (2) días laborables, sin paga, al año a los delegados de las unidades apropiadas para asistir a adiestramientos y/o seminarios programados por la unión. La unión notificará al Instituto con cinco (5) días de anticipación para que los servicios no se vean afectados.

Sección 7: El Instituto concederá tiempo exclusivamente en la última media hora de la jornada de trabajo de un trabajador de nuevo reclutamiento a un funcionario de la unión para proveer orientación

sobre el convenio colectivo. Dicha orientación se hará exclusivamente en el lugar del trabajo del trabajador de nuevo reclutamiento y no se deberá retener al trabajador por más tiempo del aquí establecido. El trabajador deberá presentar evidencia al Instituto que acredite esta orientación para justificar el pago de esa media hora.

Art. 16

EXPEDIENTES DE PERSONAL

Sección 1: El Instituto mantendrá dentro de la más alta confidencialidad, el expediente de personal de cada empleado.

Sección 2: No se incluirá en el expediente oficial de personal de cada empleado ningún documento que refleje acción disciplinaria alguna que no haya sido notificada al empleado o evaluación del trabajo del empleado sin antes haberse discutido la misma con éste.

Sección 3: Las amonestaciones, reprimendas, o acciones disciplinarias impuestas que no consten en el expediente oficial del empleado no podrán ser utilizadas para ningún propósito.

Sección 4: Ninguna carta de amonestación a reprimendas podrá utilizarse contra ningún miembro de la Unidad Apropiaada, transcurridos DIECIOCHO (18) meses de ocurridos los hechos que dan lugar a la misma siempre y cuando no sea una conducta repetitiva.

Sección 5: La Unión podrá examinar los expedientes de personal de los miembros de la Unidad Apropiaada mientras estén dilucidando casos de querellas en los procedimientos creados por este convenio. El empleado afectado autorizará dicha acción por escrito previamente. Esta revisión se hará en presencia de un funcionario autorizado del Instituto.

Sección 6: El Instituto no suministrará a ninguna persona a entidad ajena a esta, información que surja del expediente de personal del empleado salvo con su autorización escrita o que medie orden de autoridad competente.

Sección 7: Todo miembro de la unidad apropiada podrá solicitar ver su expediente de personal con previa justificación y con cinco (5) días de anticipación a la oficina de Recursos Humanos. Esta revisión se hará en presencia de un funcionario autorizado del Instituto.

Art. 17

REGISTRO E INFORMES DE ASISTENCIA

Sección 1: El Instituto mantendrá un récord diario en cada lugar de trabajo de los empleados mediante un reloj (ponchador) para marcar dicho tiempo o mediante firma de un formulario que proveerá el Instituto, o mediante cualquier otro sistema eficiente de registrar el tiempo trabajado de los empleados. De realizarse cualquier cambio en el registro de tiempo trabajado, se les notificará a los empleados afectados con por lo menos QUINCE (15) días de anticipación a la fecha de vigencia del cambio.

Sección 2: Es obligación de todo empleado registrar las horas establecidas de entrada y salida, incluyendo el periodo de para tomar alimentos y asegurarse de la exactitud de las mismas.

Sección 3: Cualquier ausencia, del tipo que sea, deberá ser correctamente anotada.

Sección 4: Dos veces al año el Instituto le notificará a todos los empleados el balance acumulado de licencias.

Sección 5: En la eventualidad de que el Instituto le haga un descuento no procedente a algún empleado, éste procesará el ajuste necesario en el próximo periodo de pago. Por otra parte, en la eventualidad de que el Instituto le haga un pago en exceso de a lo que tiene derecho el empleado, éste procesará devolverá el dinero pagado de más en el próximo periodo de pago.

Sección 6: Lugar de trabajo se define como el lugar en el cual el empleado esté trabajando en un momento dado.

Art. 18

BONIFICACION

Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el Instituto les otorgará a los empleados cubiertos por este convenio una Bonificación conforme a las disposiciones de la Ley #148 del 30 de junio del 1969, según enmendada.

Sección 2: El Bono será del 6% del total de salarios devengados por cada empleado utilizando el tope estatutario de \$10,000 de salarios como base para el cómputo del mismo tal y como lo dispone la Ley #148, o sea, la bonificación tendrá un tope de \$600.00 por año de convenio, siempre y cuando los empleados y el Instituto cumplan con las condiciones y requisitos de la Ley #148 (supra).

Sección 3: Los empleados a tiempo parcial (Part-Time) que trabajen menos de 700 horas, pero más de TRESCIENTAS CINCUENTA (350) horas entre el periodo de tiempo que requiere la Ley #148 (supra), recibirán una bonificación equivalente a DOSCIENTOS CINCUENTA DORALES (\$250.00) siempre y cuando dichos empleados y el Instituto cumplan con las demás condiciones que requiere la Ley #148 (supra).

Sección 4: La bonificación antes indicada será pagadera entre el 1 y 15 de diciembre de cada año de convenio y no será adicional al Bono de Navidad que dispone la Ley #148 antes mencionada.

Sección 5: El Instituto podrá adelantar el pago de esta bonificación en común acuerdo con la Unión.

Art. 19**SALARIOS**

Sección 1: A partir del 1 de julio del 2024, el salario en las distintas clasificaciones cubiertas por este convenio colectivo será como en adelante así se detallan:

Puesto/Unidades Apropriadas	Salario por hora a 1 de julio de 2024
Secretaria Programática	\$14.31
Trabajador (a) Social	\$15.13
Maestras	\$15.31
Enfermeras practicas	\$12.91
Enfermeras 5.5 horas	\$18.35
Facilitadores de Padres	\$12.21
Coord. Niños Necesidades Especiales	\$16.46
Encargada (o) de Alimentos (Full Time)	\$10.75
Encargada (o) de Alimentos (Part-lime)	\$10.75
Asistente de Maestra (o)	\$11.57
Asistente Itinerante	\$10.50
Monitor (a)/Mantenimiento	\$10.50
Encargado (a) de Mantenimiento (Full Time)	\$10.50
Encargado (a) de Mantenimiento (Part-Time)	\$10.50
Handyman/Chofer	\$11.57

***Sección 2:** En el caso específico de los Enfermeros (as) estas devengarán los siguientes salarios:

1) Enfermero (a) práctico (a): DOCE DOLARES CON NOVENTA Y UN CENTAVOS (\$12.91) la hora.

2) Enfermeros (as) con Bachillerato: DIECIOCHO DOLARES CON TREINTA Y CINCO CENTAVOS (\$18.35) la hora.

Sección 3: A partir del primero 1 de julio de 2024, los empleados en la Unidad Apropriada recibirán los aumentos salariales de la forma y en las fechas en que sean autorizados a través del COLA (Cost of Living Adjustment) y sus reglamentos promulgados por el gobierno federal.

Art 20

PLAN MEDICO

Sección 1: El Instituto aportará la suma de CIENTO SESENTA DOLARES (\$160.00) mensuales por empleado regular a tiempo completo para el Plan Médico individual, pareja o familiar y la suma de OCHENTA Y CINCO (\$85.00) mensuales por empleado regular a tiempo parcial(part-time).

Sección 2: El plan médico será escogido por el Instituto y provee servicios ambulatorios de hospitalización, y medicinas; además, incluye cubierta dental. Disponiéndose, además, la creación de un comité compuesto por dos (2) empleados de la unión y dos (2) empleados del patrono, así como un (1) representante de la UNION y el agente de seguro designado por la Compañía, con el propósito de participar y emitir recomendaciones durante el proceso de renovación de plan médico. La decisión final, no obstante, será exclusiva del Instituto.

Sección 3: Aquellos empleados que no estén trabajando por cualquier razón que no sea una licencia válida y legal autorizada por el Instituto o por una agencia, foro, entidad con autoridad bajo las disposiciones de la Ley de Protección Social por Accidentes del Trabajo (FONDO), Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (SINOT), Ley de Protección Social por Accidentes Automovilísticos (ACAA), maternidad, Family and Medical Leave Act o cualquier otra licencia legal que conlleve reserva de empleo bajo ley federal o estatal, deberán hacer los arreglos necesarios con la compañía de seguros para pagar la totalidad de la cubierta del plan médico durante el tiempo que no le estén prestando servicios al Instituto bajo las disposiciones de COBRA. En aquellos casos en que un(a) empleado (a) esté acogido a una licencia legal de las arriba mencionadas la empresa continuará realizando las aportaciones aquí acordadas por el término máximo de un año mientras el (la) empleado (a) esté acogido (a), excepto en el caso de la licencia militar que se mantendrá por dieciocho (18) meses. Además, será responsabilidad del empleado (a) acogida a una licencia legal de arriba mencionadas realizar el pago de la cubierta del plan médico directamente al proveedor de servicios médicos para poder disfrutar de dichos beneficios. En caso de que el empleado renuncie durante el periodo que está acogido a una licencia legal, será responsabilidad del empleado reembolsar al Instituto cualquier partida que no haya sido pagada al proveedor de servicios.

Art. 21**DIAS FERIADOS**

Sección 1: Los días que se enumeran a continuación serán días feriados para los miembros de la Unidad Apropriada.

FECHA	CELEBRACION
1 de enero	Día de año nuevo
6 de enero	Día de Reyes
Tercer lunes de enero	Martin Luther King, Jr.
Tercer lunes de febrero	Día de los Presidentes
2 de marzo	Día de la Ciudadanía Americana
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
Movable	Viernes Santo
Último lunes de mayo	Día de la Conmemoración de los Muertos de Guerra
4 de julio	Día de la Independencia de EU
Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo y de Santiago Iglesias Pantín
12 de octubre	Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América)
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
Movable	Elecciones Generales
25 de diciembre	Día de Navidad

Sección 2: Se consideran, además, días feriados aquellos oficiales dispuestos por ley que en el futuro sean legislado como tal por el gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Además, aquellos días feriados enumerados en la sección 1 que sean eliminados o derogados en

virtud de una ley u orden ejecutiva por el Gobierno de Puerto Rico serán considerados días laborables, a menos que ese día sea un domingo.

Sección 3: En el caso en que un día feriado fuere domingo, su celebración será observada el lunes siguiente, si el gobierno local así lo celebrara.

Sección 4: Para ser elegible al pago del día feriado, el empleado o empleada deberá haber trabajado su jornada completa, el día laborable antes y después del día feriado, salvo que haya notificado con anticipación alguna cita médica del empleado o empleada o cita del Fondo del Seguro del Estado o por alguna situación de emergencia por razón médica del empleado o empleada debidamente notificada inmediatamente tan pronto es conocida al supervisor y las oficiales de Recursos Humanos. La notificación de cualquier cita o situación de emergencia se realizará por escrito mediante el correo electrónico del empleado o empleada con no menos de treinta (30) días al supervisor y las oficiales de Recursos Humanos salvo en aquellas situaciones de emergencia o en aquellos casos que sean citas de seguimiento, tratamiento o de condiciones médicas que requieran seguimiento de salud recurrente, y que el empleado o empleada sea citado con menos de treinta (30) días, se deberá presentar la notificación escrita inmediatamente sea citada por el especialista de la salud aplicable. Las situaciones de emergencia serán aplicables solamente por razones médicas del empleado o empleada y la notificación por escrito se hará inmediatamente al supervisor y oficial de Recursos Humanos.

Para ser elegible al pago, el empleado o empleada deberá haber presentado evidencia de su certificado de comparecencia de la cita médica o certificado médico de la situación de emergencia.

Disponiéndose que en los periodos de vacaciones prolongados tales como, navidad y verano el empleado o empleada que se ausente el día laborable antes o después del día feriado, no será elegible para el pago del día Feriado más cercano a la fecha de la ausencia.

Art. 22

MILLAJE

Sección 1: Todo miembro de la Unidad Apropriada, que como parte de sus funciones oficiales tenga que participar en actividades oficiales fuera de su dentro de trabajo y tenga que utilizar su vehículo privado, tendrá derecho a recibir una compensación por millaje de acuerdo con la práctica establecida hasta el presente.

Sección 2: La compensación por millaje de acuerdo con lo que disponga el Gobierno federal hasta un máximo de CIENTO VEINTICINCO DOLARES (\$125) al mes.

Art. 23

UNIFORME

Sección 1: Si el Instituto le requiere uniformes al personal unionado, el Instituto será responsable de proveérselos libre de costo. Los empleados serán responsables del costo del mantenimiento de dichos uniformes.

Art. 24

LICENCIA DE VACACIONES

Sección 1: Todo empleado de la Unidad Apropiaada tendrá derecho a acumular DOS PUNTO CERO OCHO (2.08) de día al mes para un máximo de VEINTICINCO (25) días al año, por concepto de licencia regular de vacaciones por cada mes en que trabaje por lo menos CIENTOQUINCE (115) horas. En el caso de los empleados a tiempo parcial tendrán derecho a acumular medio día (1/2) de vacaciones siempre y cuando trabajen no menos de 20 horas a la semana y menos de 115 horas al mes.

Sección 2: Si un empleado se enferma mientras disfruta de las vacaciones tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso el empleado debe radicar la solicitud por escrito con evidencia médica para que se descuenten los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad.

Sección 3: En caso de que un empleado necesite realizar una gestión personal privada o de emergencias dicha ausencia podrá cargarse a vacaciones regulares acumuladas si el empleado así solicita por escrito y con anticipación a la misma, y siempre y cuando el empleado mantenga un fondo de por lo menos CINCO (5) días de vacaciones acumuladas para ser disfrutadas consecutivamente y no se afecte el buen y normal funcionamiento del Instituto con el disfrute de la licencia solicitada.

Sección 4: Las vacaciones se programarán de acuerdo con el calendario escolar del Instituto.

Sección 5: El disfrute de las vacaciones acumuladas será anualmente a menos que exista un acuerdo entre el empleado y el Instituto para que se acumulen vacaciones por un periodo máximo de DOS (2) años.

Sección 6: En el caso de las maestras, las ausencias por asunto Personal que sean por menos de un (1) día; tardanzas y salidas del trabajo antes de completar la jornada laboral, se le cargarán a las vacaciones que tengan acumuladas.

LICENCIA ESCOLAR

Sección 1: Se concede a todos los miembros de la Unidad Apropiaada que tengan hijos menores de edad en las escuelas públicas o privadas, sean primarias a secundarias, incluyendo las escuelas maternas, hasta un máximo de una (1) hora laborable al principio y al final de cada semestre escolar, cuando a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas a donde estudian todos sus hijos para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar. Esta concesión estará sujeta a coordinación previa y a que no se afecten los servicios de la Institución para con los niños atendidos.

Sección 2: En caso de que ambos padres sean miembros de la Unidad Apropiaada, esta licencia sólo será utilizada por uno de los padres o custodios legales de los menores. En situaciones extraordinarias y de urgente necesidad que requiera la presencia de ambos padres o custodios legales, de no haber otra alternativa, y siempre que así se evidencie debidamente, se concederá permiso a ambos padres para estos fines. En estos casos, la autorización a ausentarse del trabajo será previamente evaluada, autorizada y documentada por los supervisores inmediatos del empleado. Siempre que se haga uso de esta licencia, el empleado deberá presentar a la brevedad posible, evidencia que demuestre en forma fehaciente que se utilice el tiempo para los propósitos que se contempla esta licencia.

LICENCIA PARA SERVIR COMO JURADO

Sección 1: Conforme a lo dispuesto en la Ley 281 de 27 septiembre de 2003, para la Administración del Servicio de Jurado, en caso de ser citado a servir como jurado, el miembro de la Unidad Apropiaada solicitará ante el Tribunal que se exima de servir como jurado.

Sección 2: No obstante, lo anterior, en la eventualidad de que a algún miembro de la Unidad Apropiaada no se le exima de servir como jurado, entonces tendrá derecho a una licencia con paga sin cargo a ninguna otra licencia, por el tiempo en que estuviere ausente del trabajo sirviendo como jurado, hasta un máximo de quince días laborables. Si el servicio de jurado excede de quince días laborables, el exceso se le cargará a vacaciones, si alguna, que tuviese acumulada, si el empleado así lo solicita por escrito.

Sección 3: Para ser acreedor a esta licencia el miembro de la Unidad Apropiaada citado para servir como jurado deberá someter evidencia acreditativa de tal citación y de la solicitud de que se le exima con por lo menos cinco (5) días laborables con anterioridad a la fecha para la cual ha sido citado.

Art. 27

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Los empleados tendrán derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día (1) por cada mes que trabajen un mínimo de CIENTO QUINCE (115) horas hasta un máximo total acumulable de QUINCE (15) días. Los empleados a tiempo parcial tendrán derecho a acumular medio (1/2) día por enfermedad siempre y cuando trabajen no menos de 20 horas a la semana y menos de 115 horas al mes.

Sección 2: La licencia por enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud a la de otros empleados.

Sección 3: Todo empleado que se ausente del trabajo por enfermedad, por tres (3) días o más, deberá presentar un certificado médico al supervisor inmediato. El certificado médico deberá incluir el nombre del médico, su número de licencia y el periodo de descanso recomendado.

Sección 4: En caso de enfermedad prolongada, el personal podrá hacer uso de la licencia de vacaciones que tuviese acumulada. Si el empleado agota ambas licencias y continua enfermo podrá solicitar que se le conceda los beneficios del "Family Medical Leave Act".

Art. 28

LICENCIA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

Sección 1: La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y “post-partum” a que tiene derecho toda mujer embarazada.

Sección 2: Toda empleada embarazada tendrá derecho a un período de descanso con paga completa de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. La empleada podrá optar, en la alternativa, por tomar hasta una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso “post-partum”. En estos casos la empleada deberá someter una certificación médica que acredite que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento. La disposición le aplica al alumbramiento o parto por la vía natural o mediante un procedimiento quirúrgico-obstétrico legal. Comprenderá, así mismo, cualquier alumbramiento prematuro, malparto, o abortos involuntarios que tengan las mismas complicaciones que un alumbramiento.

Sección 3: En el caso de empleadas con status temporero, la licencia por maternidad no rebasará el período del nombramiento.

Sección 4: De producirse el parto antes de transcurrido el periodo de descanso prenatal, o sin haber comenzado el mismo, la empleada podrá extender el descanso “post-partum” por un período equivalente al que deja de disfrutar de descanso prenatal.

Sección 5: De producirse el parto en el período de vacaciones, la empleada tendrá derecho acogerse a la licencia de maternidad en primera instancia. El balance no utilizado de la licencia regular de vacaciones le será restituida a su balance por vacaciones.

Sección 6: Después de transcurrir las primeras dos semanas de descanso postnatal, la empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el período de descanso correspondiente, siempre que presente una certificación médica que acredite que puede ejercer las funciones de su cargo. En este caso, se entenderá que la empleada renuncia al balance de la licencia de maternidad que no hubiera disfrutado y a la paga recibida por dicho período de licencia que no va a disfrutar y le devolverá al Instituto en la próxima fecha de pago el salario que el Instituto le pagó por la porción de la licencia renunciada.

Sección 7: La empleada que sufra un aborto involuntario podrá reclamar los mismos beneficios que la que tiene un alumbramiento normal. Para ser acreedora de estos beneficios, el aborto involuntario deberá producir efectos fisiológicos significativos, que deberán ser acreditados mediante certificación oficial del médico que asistió a la mujer en el aborto.

Sección 8: En el caso de que sobrevengan complicaciones posteriores al parto que impidieran el regreso al trabajo al terminar el período de descanso “post-partum”, la empleada podrá disfrutar de licencia por enfermedad que tenga acumulada o podrá acogerse a los beneficios de S.I.N.O.T.

Sección 9: En estos casos, se requerirá una certificación médica que acredite la condición de la empleada y prevea el tiempo que durará su condición. Una vez presentada, el Instituto podrá concederle licencia de vacaciones o licencia por enfermedad si las tuviese acumuladas. De no tener licencia de vacaciones, se le podrá conceder licencia sin sueldo.

Sección 10: La empleada que adoptase a un menor de edad pre-escolar, entiéndase un menor de CINCO (5) años que esté matriculado en una institución escolar, con arreglo a los procedimientos que establecen las leyes de Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia por maternidad que disfruta la empleada que tiene un parto. Para reclamar este derecho, la empleada deberá haber notificado al Instituto con por lo menos TREINTA (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor, acogerse a la licencia por maternidad y sus planes de reintegrarse a su trabajo. Esta licencia tendrá vigencia a partir de la notificación del derecho de adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamarlo, la empleada deberá someter una certificación oficial de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

Sección 11: La licencia de maternidad se podrá conceder a empleadas que estén en uso de cualquier tipo de licencia sin sueldo. Estas se cancelarán a la fecha en que dichas empleadas comiencen a disfrutar de la licencia de maternidad. Además, su concesión cancelará, automáticamente, las licencias con sueldo que estén disfrutando las empleadas desde la fecha en que sean efectivas. La empleada embarazada tiene la obligación de notificar con anticipación a su supervisor inmediato sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad.

Sección 12: El Instituto autorizará el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad.

Sección 13: Al vencimiento de una licencia de maternidad, se podrá conceder licencia sin sueldo por un término no mayor de seis (6) meses para el cuidado del niño recién nacido.

Sección 14: Se concederá de acuerdo a la Ley Núm.. 427 del 16 de diciembre de 2000, según enmendada, un tiempo laborable para lactar o extraer la leche materna a la empleada que se reinstale en sus labores después de disfrutar su licencia por maternidad. El tiempo laborable para lactar o extraerse la leche materna será durante UNA (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos (2) periodos de TREINTA (30) minutos de cada uno o en tres (3) periodos de VEINTE (20) minutos, para acudir al lugar donde se encuentre la criatura a lactar, en aquellos casos en que la escuela o el centro de trabajo tenga un centro de cuidado en sus facilidades, o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a esos efectos en el lugar de trabajo. El periodo de lactancia o de extracción de la leche materna tendrá una duración máxima de doce (12) meses en la escuela o el centro de trabajo, a partir de la reinstalación de la empleada a sus funciones. Toda empleada que desee utilizar la oportunidad de lactar a su criatura deberá presentar al Instituto una certificación médica al efecto durante el periodo correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes del infante, en donde se acredite y certifique que ha estado lactando a su bebé. Dicha certificación tendrá que presentarse no mas tarde del día cinco (5) de cada periodo.

Sección 15: Se concederá, a toda empleada a tiempo parcial y cuya jornada diaria sobrepase las cuatro (4) horas, un periodo de treinta minutos por cada periodo de cuatro (4) horas de trabajo, para la extracción de leche materna de conformidad con la sección 14 de este artículo.

Art. 29

LICENCIA FUNERAL

Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio, al empleado activo se le pagará su salario regular a base de su tipo de salario básico, por un periodo hasta de tres (3) días laborables, incluyendo el día del funeral, a partir del fallecimiento de un familiar cercano. Disponiéndose que se concederán hasta dos (2) días adicionales con paga, de ser necesario, cuando el empleado tenga que viajar fuera de Puerto Rico por el fallecimiento de un familiar cercano.

Sección 2: Si el empleado puede demostrar que el fallecimiento ocurrió luego de terminar su jornada de trabajo durante un día laborable, los tres (3) días comienzan a partir del próximo día laborable. Ejemplo: si el fallecimiento ocurre el lunes luego de la jornada laboral, los días comenzaran el martes. Si el fallecimiento ocurre un viernes luego de la jornada laboral, los días comienzan el lunes.

Sección 3: En aquellas circunstancias extraordinarias donde el día del funeral ocurra luego de transcurrido los tres (3) días concedidos mediante esta licencia, el empleado podrá presentarse a trabajar a partir del fallecimiento y optar por usar ese 1 día en una fecha posterior para asistir el día del funeral. En estos casos el empleado deberá presentar evidencia que acredite dicha actividad antes de ser autorizado.

Sección 4: En casos extraordinarios, el patrono podrá conceder la licencia funeral luego de ocurrido el fallecimiento del familiar cercano. En tales casos, el empleado presentará prueba o documentación necesaria a satisfacción del Programa, para acreditar las circunstancias extraordinarias. Las circunstancias extraordinarias son aquellos eventos que están fuera del alcance del empleado. Ejemplo: la dilación o demora en los trámites de entrega del cuerpo bajo la custodia del Instituto de Ciencias Forense.

Sección 5: No se le pagará esta licencia a un empleado si: (1) este pago duplica cualquier otro que reciba por tiempo no trabajado por cualquier otra razón o (2) si está bajo una licencia sin paga.

Sección 6: Por "empleado activo" se entenderá que está programado para trabajar durante la semana en que ocurre la muerte del familiar cercano.

Sección 7: Familiar cercano para los fines de esta sección se define como cónyuge, incluyendo parejas de hecho siempre que hayan notificado al Programa la relación utilizando el formulario SPT.PR.FI.01, la madre, el padre, hijos o hijas, hermanos o hermanas.

Sección 8: Se concederá el pago de 1 día laborable por el fallecimiento de abuelos o suegros.

Sección 9: Para ser elegible al pago de esta licencia el empleado deberá someter evidencia que certifique el deceso del pariente cercano y de su asistencia al funeral.

Formulario SPT.PRFL.01

Yo, _____, mayor de edad, empleada o empleado de Puerto Rico Family Institute, residente de _____, declaro bajo pena de perjurio de conformidad con lo dispuesto en 28 U.S.C. § 1746 (2) que lo siguiente es la verdad:

1. Resido con _____, mi pareja de hecho quien al presente tiene el mismo lugar de residencia y la misma dirección que yo.
2. Hemos convivido juntos durante los últimos seis (6) meses.
3. Mantenemos una relación de compromiso recíproco. Somos
responsables de nuestro bienestar común y somos solidariamente responsables por los gastos de nuestro diario vivir.
4. Ambos somos mayores de 18 años de edad y ambos somos mentalmente competentes.
5. Ninguno de los dos está casado y tampoco tenemos otra relación de convivencia, es decir, esta es nuestra única relación de convivencia.
6. De terminarse esta relación de convivencia, será así notificado por escrito al Programa dentro del término de 30 días a partir de la fecha en que ocurre la terminación de la relación.

Art. 30

EQUIPO Y MATERIALES DE TRABAJO

Sección 1: A los fines de proveer los servicios de una manera adecuada, segura, y eficiente, el Instituto proveerá el equipo y los materiales necesarios para que los trabajadores puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y seguridad.

Art. 31

SUPERVISION EN AREA DE TRABAJO

Sección 1: Las cantidades máximas de estudiantes por grupo serán establecidas por las disposiciones de ley y reglamentación de los estatutos del Instituto.

Sección 2: La matrícula de los grupos será atendida por un mínimo de una maestra y un asistente de maestra.

Art. 32

ACOMODO RAZONABLE EN EL EMPLEO

Sección 1: El Instituto proveerá acomodo razonable a todo miembro de la Unidad Apropiaada que lo solicite según lo dispuesto por la Ley Pública 101-336 (42U.S.C. 12101 Y siguientes) conocida como Americans With Disabilities Act del 26 de julio de 1990 y la Ley 44 del 2 de julio de 1985.

Art. 33

SALUD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO

Sección 1: Las normas y reglas de seguridad serán las que aplican conforme a la legislación vigente.

Sección 2: Tanto el Instituto como La Unión reconocen que condiciones seguras de trabajo y prácticas de seguridad son esenciales para evitar daños personales y daños al equipo y acuerdan tomar las medidas necesarias para proteger a los empleados contra accidentes del trabajo.

Sección 3: Cualquier medida de prevención de problemas de salud y seguridad que el Instituto adopte en beneficio de los niños y otro personal, será también de aplicación a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, siempre y cuando vayan dirigidos a atender los mismos riesgos.

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: El Instituto y la Unión se obligan a adoptar las medidas y precauciones necesarias y convenientes para evitar accidentes *de* trabajo y mantener las mejoras condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 2: El Instituto y la Unión se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración posible, a fin de mantener las mejores relaciones entre todas las partes y mantener además la eficiencia de los servicios que presta el Instituto.

Sección 3: No se le llamará la atención a ningún empleado frente a otros componentes de la comunidad escolar o centro de trabajo.

Sección 4: Toda controversia relacionada a la inclusión o exclusión de un puesto de nueva creación, será sometida a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo para su solución de acuerdo con los mecanismos de Ley disponibles.

Sección 5: Si el Instituto determina despachar a los niños, los empleados podrán ser ubicados en otras áreas, si el Instituto así lo decide. Esta norma aplicará a todas las facilidades del Instituto. El empleado no podrá rehusar la reubicación.

Sección 6: El Instituto enviará a la Unión copia fiel y exacta de toda Circular y Orden Administrativa que dirija al personal perteneciente a la Unidad Apropriada que afecten las condiciones de trabajo.

Sección 7: El Instituto notificará a la Unión todo ascenso, reclasificación, jubilaciones, muertes, traslado o nombramiento que se realice dentro de la Unidad Apropriada.

Sección 8: El Instituto entregará una copia de su Descripción del Puesto a cada uno de los empleados. Cada vez que se contrate a un nuevo empleado, el Instituto le entregará copia de dicho documento y le entregará un acuse de recibo de éste.

Sección 9: Dentro de su jornada diaria de trabajo los empleados exentos tendrán tiempo razonable para ingerir alimentos en coordinación con su supervisor, pero nunca dentro de la última hora de su jornada de trabajo. El Instituto hará los arreglos necesarios para sustituir a dicho empleado exento por el tiempo que este(a) utilice para ingerir alimentos, y cuyo tiempo será de no más de ½ media hora. Si por circunstancias operacionales, emergencias o ausencias el empleado exento no puede ser sustituido para que pueda disfrutar del tiempo aquí establecido para ingerir alimentos, el empleado exento ingerirá sus alimentos mientras realiza sus funciones, vista la necesidad de mantener un servicio continuo a los niños.

El no disfrutar del referido periodo no conllevará penalidad, no activará pago especial alguno a favor del empleado.

RECESOS ADMINISTRATIVOS

Sección 1: El Instituto a su discreción, podrá decretar recesos de las labores docentes y administrativas durante los periodos de Semana Santa, Verano y Navidad.

Sección 2: Se interpretará por receso administrativo aquellos periodos no lectivos para los cuales el Instituto decreta una reducción de las tareas docentes y administrativas, tales como sin que se interprete como una limitación, cualquier día de la Semana Santa, Verano y durante el periodo de Navidad.

Sección 3: Dichos recesos serán con cargo a la licencia regular de vacaciones de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo.

Art. 36

LICENCIA FAMILAR Y MÉDICA

Sección 1: La licencia familiar y médica estará reglamentada a tenor con lo dispuesto en el “Family Medical Leave Act of 1993”. Publicación disponible por Internet en la siguiente dirección: <http://www.wagehour.dol.gov>.

Art. 37

FIJACION DE AVISOS

Sección 1: El Instituto permitirá la fijación de un tablón de avisos en cada centro, fuera del salón de clases y un tablón de avisos, en la Oficina central en el área del ponchador.

Sección 2: El tablón de avisos será utilizado únicamente para la fijación de avisos oficiales de la Unión, siempre que los mismos no sean ofensivos al Instituto, sus oficiales y empleados a la moral y orden público. La Unión asume responsabilidad legal total por el contenido de todo documento fijado por ella.

ADiestramientos Y EDUCACION CONTINUADA

Sección 1: Al inicio del curso escolar el Instituto preparará un estudio de Evaluación de necesidades de Adiestramiento. Es responsabilidad de cada empleado y su supervisor inmediato identificar las necesidades de adiestramiento.

Sección 2: El Instituto determinará las necesidades de adiestramiento estableciendo prioridades conforme sus necesidades. Se incluirá los adiestramientos que son requeridos por Normas de Ejecución del Instituto y los requeridos por el Programa de Alimentos (U.S.D.A.).

Sección 3: En caso del personal colegiado o que su profesión le requiera cursos de educación continuada el empleado someterá por escrito solicitud de adiestramiento que indique tema, hora y día a su supervisor inmediato. Esta solicitud será evaluada y aprobada por el director siempre y cuando este sea requerido por el Instituto. Se dará el tiempo laborable utilizado sin descontar de ninguna licencia. El empleado será responsable de pagar la certificación de horas de Educación Continua.

Sección 4: Todo empleado traerá evidencia de los adiestramientos a cursos tomados. El tiempo para el adiestramiento se podrá dar sujeto a que no se afecten los servicios directos a familias y niños del Instituto.

Art. 39

ACUERDO DE NO-DISCRIMEN

Las partes acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la unidad por cuestiones de raza, sexo, credo, religión, color, estado marital, condición de padre, madre, edad, origen nacional, orientación sexual e identidad de género, afiliación política o impedimento.

Art. 40

INTEGRIDAD DE UNIDAD APROPIADA

Sección 1: El Instituto reconoce la integridad de la Unidad Apropiaada.

Sección 2: El Instituto informará por escrito al Sindicato, en un término no mayor de Quince (15) días, todo empleado de la Unidad Apropiaada cuyo nombramiento haya cambiado a empleado regular.

Sección 3: Del Instituto nombrar un supervisor o administrador a un miembro de la Unidad Contratante, dicho empleado dejará de ser parte de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio Colectivo.

Sección 4: El Instituto no podrá conferirle poderes y funciones de supervisor o administrador a un miembro de la unidad contratante.

Art. 41

PATRONO SUCESOR

El presente Convenio Colectivo solamente obliga a las partes que lo negociaron y que lo firman.

El Instituto se compromete a entregar copia de este Convenio Colectivo a sus sucesores y el patrono sucesor asumirá la responsabilidad para con los empleados y la Unión dispuesta por ley.

Art. 42

ACUERDO TOTAL

Sección 1: El Instituto Concesionario y el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, reconocen que culminaron las negociaciones de este Convenio Colectivo y que cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad ilimitada de formular demandas y proposiciones con respecto a todas las materias en lo que respecta a la negociación del Convenio Colectivo; y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades aparecen expresadas en este Convenio Colectivo.

Art. 43

SALVEDAD

Sección 1: En Puerto Rico se reconoce que las partes contratantes pueden establecer cláusulas, pactos y condiciones que consideren pertinentes, siempre y cuando no sean contrarios a la ley, la moral y el orden público.

Sección 2: Cuando un tribunal declare nula o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículos esto no invalidará el resto. Continuarán vigentes todos los demás artículos y cláusulas excepto la cláusula anulada o declarada inconstitucional.

Sección 3: Los artículos negociados en el presente Convenio Colectivo no derogarán ningún otro beneficio a derecho que fuera extendido por reglamentos, leyes que fueran superiores a los aquí acordados.

Art. 44

LICENCIA PARA GESTIONAR LEY 300

Se concede a todos los miembros de la Unidad Apropriada, hasta un máximo de tres punto cinco (3.5) horas laborables al año para gestionar documentos relacionados con la Ley 300. Para ser elegible, el empleado deberá ser un empleado activo a tiempo completo (y no en licencia) y haberse reportado a trabajar a su hora regular de entrada en el centro asignado. El empleado que cumpla con estos requisitos podrá utilizar la jornada de trabajo en horas de la tarde para gestionar los documentos de la Ley 300.

La concesión u otorgación de esta licencia estará sujeta a coordinación previa con el supervisor y a que no se afecten los servicios de la Institución para con los niños atendidos. Esta licencia no será acumulable ni transferible para el próximo año calendario.

Para ser elegible al pago de esta licencia, el empleado deberá presentar evidencia escrita al supervisor o a la oficial de Recursos Humanos que acredite haber realizado las gestiones relacionadas con la Ley 300.

Art. 45

ARTICULO XLV

VIGENCIA

Sección 1. Este Convenio entrará en vigor el día de su firma y continuará en vigor por TRES años hasta la medianoche del 04 de abril de 2028, excepto por las cláusulas económicas, las cuales serán retroactivas al 2024.

Sección 2. Este Convenio quedará prorrogado automáticamente a menos que cualquiera de las partes interesadas, la Compañía o la Unión notifique por escrito y por correo certificado con acuse de recibo a la otra, con por lo menos 60 días calendarios y no más de 90 días calendarios antes de la fecha de su expiración, su deseo de enmendar, modificar o dar por terminado este Convenio. La notificación contendrá los asuntos, cláusulas, disposiciones, cambios y proposiciones específicas que la parte que haga la notificación desee negociar, si ese es el caso.

Sección 3. De no hacerse tal notificación dentro del término antes expresado este Convenio quedará automáticamente renovado, según se expresa anteriormente.

En San Juan, Puerto Rico 04 de abril de 2025.

Sra. Leilani Cintrón Ayala
Directora del Programa
PRFI-Head PRFI –
Head Start & Early Head Start P.R. 320760

Sr. Israel Marrero Calderín
Presidente
SPT 1996 /SEIU