

CONVENIO COLECTIVO 2024-2027



Comité Negociador Municipio San Juan

Israel Marrero Calderín – Presidente

Luz Yaniré Cruz Avilés – Portavoz

Mariceli González – Portavoz Alterno

Luis Pagán Olivero – Coordinador SPT

Juan Sánchez – Teatro Tapia

Carmen Rosario – Desarrollo Infantil

Lesbia Carrasquillo – Casa Alcaldía

Ernel González – Oficina de Gestoría - Puerta de Tierra

Midalisa Delgado – Sistema Educativo Principal

Abdiel López – Operaciones y Ornato (Ave. Kennedy)

Manuel O. Burgos Hernández – Operaciones y Ornato (Ave. Kennedy)

Diego Marrero – Operaciones y Ornato (Ave. Kennedy)

Lcda. Carmen A. Delgado Cifuentes – Asesora Legal



Mensaje del Presidente SPT/SEIU

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

Hemos reescrito la historia sindical en el Municipio de San Juan (MSJ) gracias al abrumador apoyo de los trabajadores y trabajadoras que ratificaron contundentemente, con más del 99% de los votos, nuestro segundo Convenio Colectivo. Este nuevo convenio registrará nuevamente las relaciones laborales entre el MSJ y el Sindicato, garantizando mayores beneficios y derechos, así como deberes y responsabilidades. Sin duda, su calidad de vida y la de sus familias mejorará considerablemente.

Es admirable ver todo el deseo y el empeño de ustedes para que se lograra negociar este convenio colectivo. El éxito fue posible gracias a su ímpetu, a su compromiso con la lucha por mejorar las condiciones laborales de todas y todos, y porque han visto en la unión y la lucha sindical el vehículo adecuado para alcanzar la justicia laboral y social que San Juan merece.

La experiencia nos dice que el Convenio Colectivo hay que defenderlo y velar por su cumplimiento, pues es nuestra mayor conquista laboral. La gran cantidad de artículos de derechos y beneficios consignados en este documento son la zapata y las columnas que sostienen su ambiente laboral.

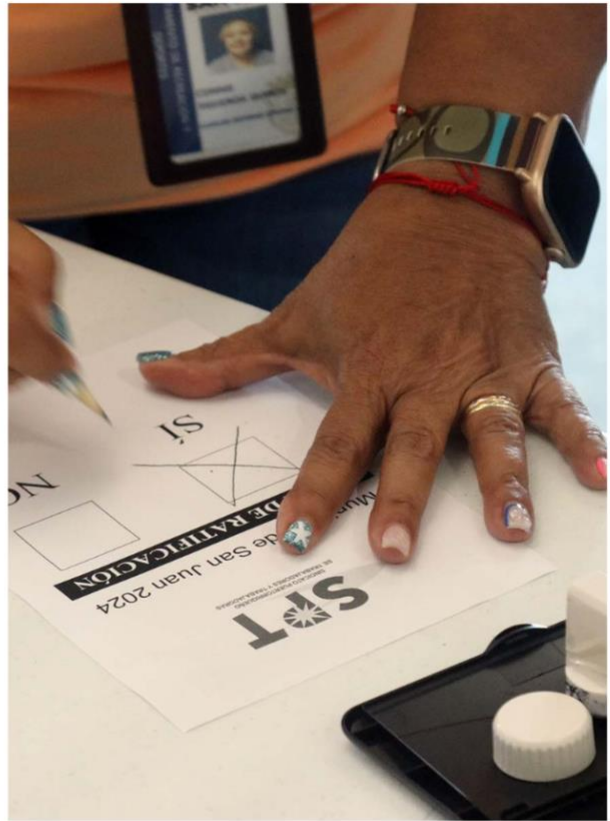
También queremos destacar que contamos con el apoyo de nuestra Unión Internacional de Empleados de Servicios (SEIU), la cual representa a más de 2 millones de trabajadores y trabajadoras en Estados Unidos, Canadá y Puerto Rico, reconocida por sus incesantes campañas organizativas y su poderosa acción política.

De igual manera, reconocemos el trabajo del Comité Negociador, en especial a nuestra querida compañera Carmen Rosario Reyes. Carmen fue una incansable luchadora social, una trabajadora dedicada que, durante más de 20 años, aportó significativamente al bienestar de nuestra comunidad, de nuestros estudiantes y de cada miembro de nuestro sindicato. Su compromiso como miembro activa del Comité Negociador del Sindicato reflejó su inquebrantable convicción en la justicia laboral y social. Su legado vivirá en cada uno de nosotros.

Finalmente, felicidades por el logro obtenido. Continuemos fortaleciendo al Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras, Local 1996 SEIU.

¡Unidos y Unidas Somos Más Fuertes!

Israel Marrero Calderín
Presidente SPT, Local 1996
Vicepresidente Internacional SEIU



ÍNDICE

ARTÍCULO 1	
Comparecencia de las Partes Contratantes.....	1
ARTÍCULO 2	
Reconocimiento de la Unión SPT/SEIU.....	2
ARTÍCULO 3	
Unidad Apropiaada	4
ARTÍCULO 4	
Deducción de Cuotas	5
ARTÍCULO 5	
Derechos Reservados	6
ARTÍCULO 6	
Declaración de No-Discrimen.....	7
ARTÍCULO 7	
Funcionarios de la Unión	8
ARTÍCULO 8	
Procedimiento de Quejas y Agravios.....	10
ARTÍCULO 9	
Subcontratación.....	15
ARTÍCULO 10	
Antigüedad.....	17
ARTÍCULO 11	
Disposiciones relacionadas con Leyes, Normas, Ordenanzas y Reglamentos.....	18
ARTÍCULO 12	
Expedientes de Personal	19
ARTÍCULO 13	
Registros de Informes de Asistencia.....	21
ARTÍCULO 14	
Jornada Regular de Trabajo.....	23
ARTÍCULO 15	
Horario Especial de Trabajo.....	24
ARTÍCULO 16	
Puestos Vacantes	25
ARTÍCULO 17	
Empleados con Nombramientos Transitorios.....	27
ARTÍCULO 18	
Empleados con Nombramiento Irregular	29
ARTÍCULO 19	
Ascensos.....	30
ARTÍCULO 20	
Clasificaciones y Reclasificaciones	32
ARTÍCULO 21	
Relevo de Funciones.....	33

ARTÍCULO 22	
Traslados.....	34
ARTÍCULO 23	
Adiestramientos de Mejoramiento Personal y del Servicio.....	35
ARTÍCULO 24	
Pago por Labor Interina.....	36
ARTÍCULO 25	
Procedimiento de Pago.....	38
ARTÍCULO 26	
Salarios.....	40
ARTÍCULO 27	
Reconocimiento por Años de Servicio.....	41
ARTÍCULO 28	
Cambios Tecnológicos.....	43
ARTÍCULO 29	
Acuerdos Locales.....	45
ARTÍCULO 30	
Equipo de Trabajo.....	46
ARTÍCULO 31	
Tiempo Compensatorio y Tiempo Extra.....	47
ARTÍCULO 32	
Dietas, Millaje y Hospedaje.....	49
ARTÍCULO 33	
Diferencial por Condiciones Extraordinarias.....	51
ARTÍCULO 34	
Uniformes.....	52
ARTÍCULO 35	
Víctimas de Violencia Doméstica.....	53
ARTÍCULO 36	
Días Feriados.....	54
ARTÍCULO 37	
Plan Medico.....	56
ARTÍCULO 38	
Bono de Navidad.....	57
ARTÍCULO 39	
Bono de Verano.....	58
ARTÍCULO 40	
Licencias.....	59
ARTÍCULO 41	
Licencia para Vacaciones.....	60
ARTÍCULO 42	
Licencia Aprovechamiento Académico.....	62
ARTÍCULO 43	
Licencia para tomar exámenes y comparecer a entrevistas de empleo.....	64
ARTÍCULO 44	
Licencia para servir como Jurado.....	65
ARTÍCULO 45	

Licencia para fines Oficiales y Judiciales.....	66
ARTÍCULO 46	
Licencia por Maternidad.....	67
ARTÍCULO 47	
Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna	69
ARTÍCULO 48	
Licencia por Paternidad.....	70
ARTÍCULO 49	
Licencia por Enfermedad.....	71
ARTÍCULO 50	
Licencia Funeral.....	74
ARTÍCULO 51	
Pago de Matrícula.....	75
ARTÍCULO 52	
Licencia para el Proceso de Matrícula.....	76
ARTÍCULO 53	
Licencias sin Sueldo.....	77
ARTÍCULO 54	
Licencia con Paga para Vacunar a los Hijos.....	79
ARTÍCULO 55	
Tiempo para la renovación de Licencias y/o Certificaciones	80
ARTÍCULO 56	
Licencia Familiar y Médica.....	81
ARTÍCULO 57	
Licencia para Representación del País	83
ARTÍCULO 58	
Licencia con Sueldo para Atletas, Técnicos y Dirigentes Deportivos.....	84
ARTÍCULO 59	
Acomodo Razonable de Empleo	85
ARTÍCULO 60	
Salud y Seguridad Ocupacional.....	86
ARTÍCULO 61	
Comité de Salud y Seguridad	87
ARTÍCULO 62	
Agresión Física y/o Verbal a Miembros de la Unidad Apropiaada	88
ARTÍCULO 63	
Otras Condiciones de Empleo	89
ARTÍCULO 64	
Recesos Administrativos.....	92
ARTÍCULO 65	
Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan	93
ARTÍCULO 66	
Derechos Adquiridos	94
ARTÍCULO 67	
Defensa Legal.....	95
ARTÍCULO 68	

Disposiciones Generales.....	96
ARTÍCULO 69	
Salvedad	97
ARTÍCULO 70	
Patrono Sucesor	98
ARTÍCULO 71	
Acuerdo Total.....	99
ARTÍCULO 72	
Paz Laboral.....	100
ARTÍCULO 73	
Bono por Ratificación del Convenio	101
ARTÍCULO 74	
Licencia para donar sangre	102
ARTÍCULO 75	
Licencia para empleados colegiados	103
ARTÍCULO 76	
Licencia por desastre y jornada	104
ARTÍCULO 77	
Vigencia.....	105

ARTÍCULO 1

COMPARECENCIA DE LAS PARTES CONTRATANTES

Comparece el Municipio Autónomo de San Juan, al amparo de la Ordenanza Municipal Núm. 6 del 23 de agosto de 2013, según enmendada y de conformidad con las disposiciones de la Ley 107 de 14 de agosto de 2020 según enmendada Artículo 2.003 conocida como Código Municipal de Puerto Rico representado por el Alcalde, quien por virtud de las mencionadas leyes está facultado para negociar y acordar un convenio colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropriada.

Comparece, además, el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras (SPT/SEIU) entidad autorizada a negociar y acordar un Convenio Colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la Unidad Apropriada.

ARTÍCULO 2

RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN SPT/SEIU

- Sección 1: El Comisionado de Asuntos Sindicales del Municipio Autónomo de San Juan mediante Certificación expedida el 14 de enero de 2014 reconociendo al Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, afiliado a la Service Employees International Union (SPT/SEIU), en lo adelante, "La Unión", como representante exclusivo de los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada según definida en el Artículo 3 de este Convenio para que lleve a cabo negociaciones con el Municipio Autónomo de San Juan sobre el establecimiento de salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo aplicables al personal que forma parte de la Unidad Apropiada.
- Sección 2: De la misma forma, el patrono se compromete a reconocer a la Unión como representante exclusivo, en todos los asuntos antes mencionados, para aquellas clases que se añadan a la Unidad Apropiada en el futuro, según los procedimientos establecidos y lo que determine el Comisionado de Asuntos Sindicales al respecto.
- Sección 3: A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado en votación secreta por una mayoría de los miembros que voten de la Unidad Apropiada y así lo certifique mediante declaración jurada del Secretario de la Unión al Municipio Autónomo de San Juan, este continuará con el descuento automático de cuotas para aquellos empleados afiliados a la Unidad Apropiada.
- Sección 4: A partir de la fecha en que el presente Convenio sea ratificado en votación secreta por la mayoría de los empleados de la Unidad Apropiada que participen en una votación y así lo certifique mediante declaración jurada del Secretario de la Unión, toda persona que trabaje en el Municipio Autónomo de San Juan dentro de la Unidad Apropiada y que no haya optado por la exclusión, será miembro de la Unión mientras trabaje en el Municipio Autónomo de San Juan y dentro de la Unidad Apropiada durante la vigencia de este Convenio.
- Sección 5: Todo empleado del nuevo reclutamiento que pertenezca a la Unidad Apropiada, según certificado por el Comisionado de Asuntos Sindicales del Municipio Autónomo de San Juan, pasará a formar parte de la Unidad Apropiada y le será descontada la cuota a favor de la Unión al cumplirse treinta (30) días calendario desde la fecha en que comenzó a trabajar, salvo que de forma escrita haya solicitado previamente su exclusión durante dicho periodo. Una vez verificado que los descuentos de cuota fueron efectuados, el empleado continuará siendo miembro de la Unión, salvo que otra cosa determine el empleado afiliado conforme el Estado de derecho vigente.
- Sección 6: El Municipio Autónomo de San Juan tendrá treinta (30) días calendario para notificar por escrito a la Unión el nombre del empleado, el número de empleado, puesto, Departamento u Oficina y fecha de inicio del empleado de nuevo reclutamiento que pertenezca a la Unidad Apropiada.

Sección 7: El Municipio Autónomo de San Juan se compromete a permitir que la Unión oriente a aquellos nuevos empleados que pasen a formar parte de la Unidad Apropiaada.

Esta orientación deberá llevarse a cabo en coordinación con el Supervisor inmediato, disponiéndose, tomándose las medidas que correspondan para que no se afecten o se paralice el servicio.

Sección 8: El Municipio Autónomo de San Juan solo podrá negociar asuntos sobre salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo, a través del representante exclusivo del personal unionado, excluyendo cualquier otra organización obrera.

ARTÍCULO 3

UNIDAD APROPIADA

- Sección 1: La Unidad Apropiada representada por el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras será todo el Personal según determinado por la Ordenanza Municipal Núm. 6 del 23 de agosto de 2013 en el Art.13.03 Inciso C-2 y por cualquier clarificación avalada por la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales del Municipio Autónomo de San Juan.
- Sección 2: Todo funcionario electo, un funcionario directamente nombrado por el Alcalde, un supervisor, un Empleado de Confianza, un empleado civil o del sistema de rango del Departamento de Policía y Seguridad Pública, un empleado que trabaje para el Comisionado de Asuntos Sindical, un Médico, y el Empleado Confidencial, quedan excluidos de esta Unidad Apropiada.
- Sección 3: Toda controversia relacionada a clarificación de unidad apropiada, a la inclusión o exclusión de un puesto de nueva creación, será sometida a la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales para su solución de acuerdo con los mecanismos legales y reglamentarios disponibles.
- Sección 4: Integridad de la Unidad Apropiada
- a. El Municipio Autónomo de San Juan reconoce la integridad de la Unidad Apropiada y no tomará ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.
 - b. Ningún empleado afiliado podrá ser nombrado a una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y escrito. El Municipio Autónomo de San Juan notificará al momento del nombramiento en dicha plaza, al empleado, con copia a la Unión.
 - c. El Municipio Autónomo de San Juan no podrá conferir poderes y funciones de supervisor o administrador a empleados incluidos en la Unidad Apropiada, excepto, por necesidades del servicio o por haberse afectado servicios esenciales. En ningún caso la designación excederá del término de 90 días y deberá contar con el aval de la Oficina Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- Sección 5: Si no hubiera empleados de la Unidad Apropiada disponibles, los supervisores, administradores, directores, ejecutivos o cualquier otro personal cuyo puesto tenga carácter de confianza o confidencial podrán realizar labores que sustituyan a los miembros de la Unidad Apropiada, para garantizar el ofrecimiento de los servicios, por cortos periodos de tiempo y en situaciones de comprobada necesidad y emergencia.

ARTÍCULO 4

DEDUCCIÓN DE CUOTAS

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan conviene en deducir del salario de cada empleado que sea miembro de la Unión durante la vigencia de este Convenio, según se dispone en los Artículos 2 y 3, las cuotas que la Unión fije a sus miembros, de acuerdo con su Constitución y Reglamento, y a las disposiciones de ley que apliquen.
- Sección 2: Para propósitos de este Convenio se entenderá como "miembro afiliado" todo empleado perteneciente a la unidad apropiada, que paga la cuota completa establecida por la Unión, sobre la base de su Constitución y Reglamento y recibe todos los beneficios de la Organización.
- Sección 3: El Municipio Autónomo de San Juan se compromete a llevar a cabo las gestiones necesarias ante su división de nóminas para que remita a la Unión en un término que no exceda de 30 días, desde que la misma fuese descontada al empleado.
- Sección 4: Conjuntamente con las cuotas el Municipio Autónomo de San Juan le remitirá a la Unión periódicamente una lista conteniendo los nombres de los empleados y su número de empleado.
- Sección 5: El proceso de descuento de cuota a la Unión será de carácter continua durante la vigencia del Convenio con respecto aquellos empleados afiliados a la Unión. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropiada y que no sea miembro, podrá solicitar su afiliación al sindicato en cualquier momento utilizando el formulario que para esos efectos haya desarrollado la Unión.

ARTÍCULO 5

DERECHOS RESERVADOS

- Sección 1: La Unión reconoce que en el ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento jurídico de Puerto Rico, el Municipio Autónomo de San Juan retiene y retendrá el control exclusivo de todo lo concerniente a la dirección, operación, manejo y administración del Municipio Autónomo de San Juan, sin que esto constituya una limitación, de conformidad con las disposiciones del Código Municipal de Puerto Rico, Ley 107 de 14 de agosto de 2020, según enmendada.
- Sección 2: El director o supervisor será el único responsable de dirigir, supervisar y evaluar a los miembros de la Unidad Apropriada. Ningún empleado o miembro de otras unidades apropiadas actuarán en tal capacidad.

ARTÍCULO 6

DECLARACIÓN DE NO-DISCRIMEN

Sección 1: Ambos, el Municipio Autónomo de San Juan y la Unión, declaran no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad por cuestiones de raza, sexo, nacimiento, orientación sexual, identidad género, origen, condición de veterano, condición social, víctima de violencia doméstica, credo, religión, color, estado marital, condición de padre o madre, edad, origen nacional o afiliación política, agresión sexual o acoso, impedimento físico y mental. Tampoco discriminarán contra ningún empleado comprendido en la Unidad Apropriada por su incapacidad física o por otros factores.

Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan no discriminará contra cualquier empleado que, siendo parte de la Unidad Apropriada, decida someter una querrela en el Procedimiento de Quejas y Agravios o poner en práctica cualquiera de los derechos que le concede una Ley.

ARTÍCULO 7

FUNCIONARIOS DE LA UNIÓN

- Sección 1: Los Delegados representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo ante el Municipio Autónomo de San Juan y sus representantes, en aquellos asuntos que este Convenio les reconoce facultad para ello. Estos Delegados representarán y orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio, velarán por el cumplimiento del mismo y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo que tengan una queja o cuando sean requeridos por cualquier jefe o supervisor para que estén presentes en cualquier momento en que vaya a ser disciplinado un empleado que el Delegado represente. El representante del Municipio Autónomo de San Juan notificará al empleado querellante de su derecho a tener un Delegado presente.
- Sección 2: Se le concederá al Delegado en propiedad o al Delegado suplente tiempo razonable durante horas laborables para atender asuntos relacionados con trámites y representación de aquellos empleados de la unidad apropiada o para discutir con funcionarios de la gerencia asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio, sin afectar en forma alguna ningún tipo de licencia ni su salario. Los Delegados suplentes actuarán solo en ausencia del Delegado en propiedad; o a petición expresa de éste, para que lo represente, o de un funcionario autorizado de la Unión. El director o supervisor inmediato podrá estar acompañado por otro funcionario gerencial. El delegado y delegado suplente ejercerán este derecho de manera tal que exista un balance razonable entre sus funciones como delegado y en sus funciones como funcionario del Municipio.
- Sección 3: El Municipio Autónomo de San Juan concederá tiempo a uno u otro oficial de la Directiva Nacional, Delegado o Sub-Coordenador, sin descontarle de su salario, ni de su balance de vacaciones. El Delegado y el Delegado Suplente tomarán las medidas pertinentes para evitar que se afecte el servicio como consecuencia de sus gestiones sindicales donde se discutan asuntos oficiales de los empleados incluidos en la Unidad Apropiada con oficiales o funcionarios del Municipio Autónomo de San Juan cuando sea autorizado por estos. Esta autorización no será denegada arbitrariamente. Disponiéndose que el Municipio Autónomo de San Juan no pagará tiempo extra en exceso de la jornada regular de trabajo ni tiempo Compensatorio.
- Sección 4: La Unión podrá nombrar hasta un máximo de: 112 delegados en propiedad y 95 delegados suplentes conforme a la distribución descrita en el Anejo A de este Convenio Colectivo.
- Sección 5: La Unión vendrá obligada a notificar al Municipio Autónomo de San Juan, los nombres de todos los Delegados y Delegados Suplentes no más tarde de veinte (20) días después de haber sido seleccionados. La información deberá mantenerse actualizada en todo momento.
- Sección 6: Las reuniones de Delegados en Propiedad no serán más de una (1) al mes.
- Sección 7: El Municipio Autónomo de San Juan concederá un día (1) por cada semestre a los

delegados de la Unidad Apropriada para asistir a asambleas y seminarios programados por la Unión. El tiempo concedido no será descontado de ninguna licencia. Las fechas para estas actividades serán coordinadas con el Municipio Autónomo de San Juan, de manera que no se afecte el servicio.

Sección 8: El delegado de la Unión en su centro de trabajo estará autorizado a fijar sus avisos, publicaciones o información apropiada con el objetivo de mantener adecuadamente informados a los miembros de la unidad apropiada.

Sección 9: En caso de que el patrono determine que debe proceder con el traslado de un delegado por necesidad de servicios y/o por cualquier otra razón, se determina que el patrono notificará con al menos 10 días de antelación a la unión de manera que no se afecte la integridad del Sindicato. El delegado no se trasladará de forma arbitraria o por capricho.

Sección 10: El Municipio Autónomo de San Juan concederá hasta un máximo de dos (2) horas a un funcionario de la Unión para proveer orientación al trabajador de nuevo reclutamiento sobre el convenio colectivo, en su respectivo departamento u oficina.

ARTÍCULO 8

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, reclamaciones, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio.

Las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella en el nivel jerárquico donde ocurrió la controversia.

Sección 1: Definición de Querellas

Se entenderá por "Quejas, Querellas y/o Agravios", cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropriada o El Municipio por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier clausula, disposición o artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados entre las partes; o cualquier Controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún(a) empleado(a) por El Municipio.

Sección 2: Alcance del procedimiento para resolver Quejas o Agravios

Cualquier controversia(s), disputa(s), conflicto(s) o discrepancia(s) entre la Unión y El Municipio, al igual que diferencias de interpretación de este Convenio Colectivo y/o disputas, conflictos y discrepancias entre la Unión y El Municipio sobre medidas disciplinarias con uno o más empleados(as), serán resueltas conforme al procedimiento establecido en este Artículo.

Sección 3: Límites de tiempo establecidos

Es la intención de las partes en este Convenio Colectivo, evitar que ocurran agravios y solucionar aquellos que puedan ocurrir, tan pronto como sea posible. Es la intención de las partes contratantes hacer constar que los límites de tiempo establecidos para el uso del Primer Paso y del Segundo Paso son esenciales y pueden ser renunciados solamente mediante acuerdo escrito entre El Municipio y la Unión.

Sección 4: A los fines de este Artículo, se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando estos sean feriados, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio Colectivo. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último.

Sección 5: Todos los términos incluidos en este artículo serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes. En paso 1 y paso 2 el Municipio de San Juan y la Unión a través de sus representantes oficiales podrán por acuerdo suscrito

entre ambos, extender cualquier término en particular, en cuyo caso se especificará y consignará por escrito el nuevo termino acordado.

Sección 6: Pasos a seguir

Si surgiera un agravio, según este ha sido definido en la Sección 1 de este Artículo, será resuelto conforme al siguiente procedimiento.

PRIMER PASO

a. El empleado agraviado, por sí mismo y/o a través de su delegado y/o representante de la Unión, radicará una querella ante su supervisor inmediato donde se explique la controversia, queja o agravio dentro de los diez (10) días laborables posteriores al incidente que produjo el asunto en cuestión. Esta querella deberá ser entregada utilizando el formulario oficial de querellas que provee la Unión para estos efectos.

b. Discusión de la querella con el supervisor y/o (la) Director(a) de Área

El (la) empleado(a) agraviado(a), por sí mismo y/o a través del (de la) delegado(a) de la Unión y/o del representante de la Unión, discutirá el asunto que motiva la queja o agravio con el (la) Director(a) de Área o su representante autorizado dentro de los siete (7) días laborables siguientes después de haber radicado la querella. El supervisor y/o el Director presentará su posición por escrito relacionado a la querella presentada, no más tarde de siete (7) días laborables posteriores a la discusión de la querella y no más de diez (10) días posteriores de haber sido radicada la querella por la parte querellante.

c. Trámite de Querellas dentro de la Jornada de Trabajo

El tiempo laborable dentro de su jornada regular que utilicen los(as) empleados(as) durante las Vistas y/o reuniones formales conforme a los pasos del procedimiento de Quejas y Agravios, se considerará como tiempo trabajado. El Municipio compensará únicamente el tiempo comprendido dentro de la jornada regular de trabajo del (de la) empleado(a).

Los(as) empleados(as) de la Unidad Apropiaada podrán utilizar de forma razonable tiempo laborable con paga dentro de su jornada regular de trabajo para atender asuntos relacionados con trámites de querellas o asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio ante funcionarios(as) de El Municipio o el (la) Delegado(a) de la Unión, afectando al mínimo posible las labores y tomando en consideración las necesidades de prestar el servicio. Cuando el (la) empleado(a) agraviado(a) necesite ausentarse de su área de trabajo con el propósito de plantear un asunto relacionado al Procedimiento de Quejas y Agravios, deberá solicitar autorización previa de su Supervisor(a) inmediato(a) e informarle el lugar donde realizará esta gestión. Una vez autorizado(a), actuará de forma razonable afectando al mínimo las labores del (de la) empleado(a) que ejerce como Delegado(a) con quien desea hablar. Una vez termina su gestión se reintegrará de inmediato a su área de trabajo.

SEGUNDO PASO: COMITÉ DE CONCILIACIÓN

- a. El propósito del Comité de Conciliación será tratar de resolver y conciliar el mayor número de querellas posible mediante el dialogo y/o el consenso; asumiendo posiciones razonables que contribuyan a la paz laboral.
- b. En caso de que el supervisor y/o (la) Director(a) de Área o su representante no conteste dicha queja, agravio o reclamación, o si habiendo contestado a juicio del (de la) empleado(a) o la Unión, dicha contestación o posición no es satisfactoria; el (la) empleado(a) o grupo de empleados(as), a través del (de la) Delegado(a) u Oficial de la Unión radicará por escrito su agravio al Comité de Conciliación de Quejas y Agravios, dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haber recibido la contestación del Primer paso. La radicación de dicho escrito se hará en la Oficina del (de la) Director(a) de Recursos Humanos y/o Relaciones Laborales del Municipio y el (la) funcionario(a) a cargo de dicha oficina registrará, custodiará y referirá al comité de Conciliación la, querella radicada en el Segundo Paso de este procedimiento.
- c. Cualquier querella radicada ante el Comité de Conciliación en la Oficina de Recursos Humanos deberá ser discutida en el Comité dentro de los treinta (30) días laborables siguientes a su radicación. El Comité, por acuerdo entre las partes podrá extender el término por quince (15) días laborables adicionales. Transcurrido(s) dicho(s) termino(s) sin haber sido discutida la querella en el Comité, la misma deberá ser radicada por la parte promovente en el Tercer Paso de este procedimiento.
- d. El Comité de Conciliación estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) presentantes del Municipio.

Las partes acuerdan, además, que los casos radicados y sometidos ante la consideración del Negociado de Asuntos Sindicales del Municipio de San Juan con anterioridad a la vigencia de este Convenio, se continuarán atendiendo ante dicho foro.

Nada de lo aquí dispuesto deja sin efecto la competencia que tiene el Comisionado de Asuntos Sindicales sobre otros asuntos contenidos en la Ordenanza Núm. 6 de 23 de agosto de 2013, según enmendada.

El procedimiento que las partes acuerdan para la radicación de las Solicitudes de Arbitraje ante la Comisión Apelativa del Servicio Público es el siguiente:

- a. De no resolverse satisfactoriamente la controversia en los pasos uno y dos, las partes individual o conjuntamente procederán a radicar por escrito la Solicitud de Arbitraje ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.043 del Código Municipal de Puerto Rico, según enmendado. La solicitud de arbitraje ante la Comisión Apelativa deberá ser radicada dentro del término de treinta (30) días consecutivos contado a

partir de la fecha de la notificación de la Certificación del Comité de Conciliación estableciendo que no hubo acuerdo.

- b. Cualquier empleado incluido en la Unidad Apropriadada a quien el Municipio Autónomo de San Juan le haya impuesto una sanción disciplinaria podrá, ya sea por si o a través de la Unión, solicitar la celebración de una vista de arbitraje ante la Comisión Apelativa de Servicio Público de conformidad con lo dispuesto Artículo 2.043 del Código Municipal de Puerto Rico, según enmendado. La solicitud de arbitraje ante la Comisión Apelativa deberá ser radicada dentro del término de treinta (30) días consecutivos, contados a partir de la fecha de la notificación de la determinación final del Municipio.

- c. Finalidad y Notificación de Laudos de Arbitraje

Los laudos emitidos por la Comisión Apelativa de Servicio Público serán finales y obligatorios para las partes, siempre y cuando los mismos sean conforme a derecho. Los procedimientos ante la Unidad de Arbitraje de la Comisión Apelativa se regirán por los reglamentos internos de la Comisión.

- d. Comparecencia ante la Comisión Apelativa de Servicio Público no conlleva descuento de salario.

Cualquier empleado(a), ya sea testigo, querellante o delegado(a) citado para comparecer ante la Comisión Apelativa de Servicio Público para participar en la Vista de un caso entre las partes, no estará sujeto a descuento alguno por el tiempo que invierta en tal participación mientras esté en el desempeño de sus funciones en el Municipio.

- e. Notificación de casos ante La Comisión Apelativa de Servicio Público

Cualquiera de las partes que someta un caso ante La Comisión Apelativa de Servicio Público estará obligada a notificar simultáneamente a la otra parte, con acuse de recibo, copia fiel y exacta del escrito de radicación dentro del término reglamentario para apelar.

Sección 7: Casos de destitución o suspensión de empleo y sueldo:

- a. En caso de destitución o suspensión de empleo y sueldo, las partes pactan obviar el primer y segundo paso y proceder directamente al tercer paso, o sea, a Arbitraje.

- b. Procedimientos Disciplinarios

Este convenio colectivo incorpora lo establecido en el Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de San Juan, Capítulo IV: Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias del Municipio de San Juan, Artículo 4.05: Declaración de Propósito.

Es responsabilidad del Municipio de San Juan velar que la conducta de sus

empleados se ajuste a las normas establecidas, de modo que se cree un clima de trabajo apropiado y motivador. Además, que se logre un trato justo y equitativo al imponer una medida disciplinaria, cónsono con las normas de conducta, que permita mantener orden y disciplina, elementos imprescindibles en toda buena administración pública.

La imposición de acciones correctivas es responsabilidad de todos los niveles gerenciales y de supervisión, tomando en consideración factores o circunstancias atenuantes o agravantes al momento de tomar la acción correctiva.

Toda medida disciplinaria requiere aplicación uniforme, objetiva y sin perjuicio de modo que guarde proporción con la seriedad o gravedad de la falta cometida. La medida disciplinaria es una sanción que se impone al empleado y debe aplicarse luego de agotado los recursos disponibles para que el empleado mejore su conducta.

ARTÍCULO 9

SUBCONTRATACIÓN

Sección 1: Norma General

Como regla general, el Municipio no subcontratará funciones que a la fecha de vigencia de este convenio colectivo estén siendo realizadas por empleados de la Unidad Apropriada, si dicha contratación conlleva la reducción de personal y no existen alternativas de reubicación de los empleados desplazados. Además, cualquier posibilidad de subcontratación, que conlleve el desplazamiento de empleados de la unidad apropiada, será discutida entre las partes.

Sección 2: Criterios para subcontratar

No obstante, lo dispuesto en la Sección anterior, el Municipio tendrá derecho a subcontratar servicios en casos de:

- a. Labores que, a la fecha de vigencia del convenio colectivo, el Municipio tiene contratados fuera de la unidad apropiada.
- b. Cuando surja la necesidad de personal que no esté disponible en la Unidad Apropriada.
- c. Cuando surja la necesidad de realizar proyectos o actividades temporeras.

Sección 3: Circunstancias Imprevistas

Las partes reconocen, además; que existe la posibilidad de que surja alguna circunstancia y oportunidad de servicio, no prevista por las partes al momento de otorgar este convenio colectivo, que pudiera dar lugar a la subcontratación. En tal caso, el Municipio y la Unión se reunirán para ponerse de acuerdo sobre el particular.

Sección 4: El Municipio podrá, además, subcontratar el trabajo:

- a. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera facilidades o equipos especializados que no se justifique que el Municipio adquiera.
- b. Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la intervención de personal especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la unidad apropiada.
- c. El Municipio podrá contratar funciones que se lleven a cabo por empleados pertenecientes a la unidad apropiada cuando surja la necesidad de realizar modificaciones por la razón de naturaleza tecnológica. Simultáneamente el municipio adiestrará a los empleados de la unidad apropiada en el manejo de

esa nueva tecnología. Estas funciones la podrán realizar por un periodo de tiempo que no exceda los noventa (90) días.

- d. El Municipio podrá subcontratar aquellas funciones que por fuerza mayor realicen los miembros de la unidad apropiada por cortos periodos de tiempo que no excederán de noventa (90) días en casos de emergencia decretada por el Alcalde como consecuencia de un caso fortuito o de fuerza mayor como podría ser un desastre natural, accidente catastrófico o cualquier otra situación o suceso de ocurrencia inesperada e imprevista, cuyo impacto y magnitud ponga en inminente peligro, la vida, salud, seguridad, tranquilidad o el bienestar de los ciudadanos, o se afecten de forma notoria los servicios a la comunidad, proyectos o programas municipales con un fin público. En tal caso el MSJ y la Unión dialogarán los detalles sobre el particular.

ARTÍCULO 10

ANTIGÜEDAD

- Sección 1: Antigüedad se define como el tiempo en que un empleado haya prestado servicios en el sector público incluyendo agencias, departamentos, corporaciones públicas, instrumentalidades de la Rama Ejecutiva, Rama Legislativa, Rama Judicial y municipios del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan reconoce, como uno de los criterios, el derecho de antigüedad a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, al momento de implantar un plan de cesantías. En lo que respecta a otra transacción de personal la antigüedad será un criterio a tomar en consideración, disponiéndose que el principio de mérito y la capacidad serán los factores determinantes. En caso de que en transacciones de personal dos o más empleados tengan un empate en competencia por convocatoria, se considerará la antigüedad como factor para determinar la adjudicación.
- Sección 3: A. La antigüedad cesará por cualquiera de las siguientes razones:
1. Renuncia voluntaria.
 2. Despido por justa causa.
 3. Si el empleado no regresa a su trabajo luego de la expiración de cualquier licencia autorizada.
 4. Separación en periodo probatorio.
 5. Terminación de nombramiento transitorio, siempre y cuando el empleado no continúe como empleado del municipio con un nuevo nombramiento transitorio o regular.
 6. Cesantía.
- B. La antigüedad se interrumpirá por:
1. Ausencia, debido a incapacidad por lesión ocurrida en el curso del trabajo, que se prolongue por más de dos (2) años.
 2. Suspensión temporera de empleo y sueldo (Temporary Lay-Off) por un periodo de más de un (1) año.
- Sección 4: La antigüedad no se afectará ni será interrumpida en manera alguna cuando el empleado está en licencia autorizada, con o sin sueldo.

ARTÍCULO 11

DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LEYES, NORMAS, ORDENANZAS Y REGLAMENTOS

- Sección 1: La Legislatura Municipal ha promulgado Ordenanzas Municipales que reconocen beneficios a los miembros de la Unidad Apropriada. Cuando los beneficios en este Convenio sean superiores a aquellos dados en Ordenanzas; prevalecerán los acordados en este Convenio.
- Sección 2: Las partes reconocen y aceptan que el Municipio Autónomo de San Juan ha promulgado, cartas circulares, normas, reglamentos y memorandos en las que se establecen los procedimientos y toda la normativa relacionada con reclutamiento, nombramientos, selección, clasificación, adiestramientos, traslados y descensos de los empleados de la Unidad Apropriada. Cuando existan conflictos entre las cartas circulares, normas y memorandos con lo acordado en este Convenio, lo dispuesto por el Convenio prevalecerá. La Unión podrá radicar quejas, querellas o reclamaciones a través del Procedimiento de Quejas y Agravios acordadas por las partes sobre este particular.
- Sección 3: Las partes acuerdan que cuando el Municipio se proponga enmendar, modificar o derogar cualquiera de los documentos antes mencionados, podrá solicitar sugerencia y recomendaciones la Unión.

ARTÍCULO 12

EXPEDIENTES DE PERSONAL

- Sección 1: El expediente de personal oficial de cada uno de los miembros de la Unidad Apropiaada será el expediente existente bajo la custodia de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio. No obstante, lo anterior, el supervisor del empleado podrá mantener a nivel de su oficina un expediente no oficial del empleado en el cual podrá mantener documentación sobre cada empleado relacionado con el desempeño de este.
- Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan mantendrá, dentro de la más alta confidencialidad los expedientes de personal de cada empleado. Estos expedientes corresponden a:
- a. Uno que refleje el historial completo del empleado desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta la fecha de su separación definitiva del servicio.
 - b. Uno confidencial y separado que contenga las instrucciones, determinaciones y certificaciones de índole médica, a tenor con lo establecido Ley Federal para Americanos con Impedimentos (ADA).
 - c. Uno que contenga copia de todos los Informes de Cambio y demás documentos e información requerida para fines de retiro.

El expediente de personal deberá reflejar el siguiente contenido:

1. Solicitud de empleo.
2. Certificado de radicación de Panillas de Contribuciones sobre Ingreso.
3. Certificación de no deuda de Contribución sobre Ingresos o evidencia del plan de pago o Formulario (SC 2781).
4. Certificación negativa de deuda de (CRIM).
5. Certificación de Administración de Sustento de Menores (ASUME).
6. Diplomas o evidencia de preparación académica.
7. Certificado de antecedentes penales, certificación Ley 300 y Análisis de Huellas.
8. Copia de licencias para ejercer la profesión y colegiación.
9. Copia de licencia de conducir y Seguro Social.
10. Copia auténtica del certificado de Nacimiento o en su lugar certificación sobre la autenticidad o existencia de este.
11. Formulario de Verificación de elegibilidad para empleo (Forma I-9) bajo la Ley Federal de Reforma y control de inmigración de 6 de noviembre de 1996- Ley Pública núm. (PL19-603).
12. Evidencia Militar forma DD-14 o certificación de la Administración de Veteranos.
13. Certificación emitida por el Programa de Asistencia Económica Gubernamental (TANF).
14. Historial de Personal.
15. Notificación de Nombramiento y Juramento.
16. Informes de Cambio.
17. Evaluaciones sobre el desempeño del trabajo.
18. Documentos que reflejan la concesión de aumentos de sueldo o cualquier otro aspecto relacionado con la retribución.

19. Cartas de reconocimiento por ejecutorias sobresalientes, evidencia en el servicio o mejoras administrativas.
20. Documentos sobre formularios de cargos, con las respectivas acciones disciplinarias impuestas, finales y firmes y resoluciones de cargos de la Comisión Apelativa.
21. Certificación de servicio prestados al Gobierno.
22. Cartas de enmiendas de documentos que formen parte del expediente.
23. Comunicaciones sobre ascensos, traslados y descensos.
24. Expedientes de adiestramiento, diplomas y certificados.
25. Documentación relacionada con la participación de empleados en el Sistema de Retiro y AEELA.
26. Documentos sobre becas o licencias para estudios, con o sin sueldo, contratos, evidencia de estudios y solicitudes y autorizaciones de pago de matrículas.
27. Certificación de balances de licencias.
28. Registro de accidentes por causas ocupacionales.
29. Autorización de descuentos del sueldo para cuotas de asociaciones, obligaciones contraídas con el Sistema de Retiro, Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, pensiones alimentarias u otras autorizadas por ley.
30. Certificaciones de acuse de recibo de haber recibido Políticas Públicas.
31. Otros documentos que se consideren relevantes a la condición de servidor público.

Sección 3: La facultad para incorporar cualquier documento pertinente al expediente oficial de los empleados recae exclusivamente en la Autoridad Nominadora y en quien esta delegue.

Sección 4: El Municipio Autónomo de San Juan viabilizará mostrarle el expediente de personal oficial al empleado miembro de la Unidad Apropriada, cuando éste lo solicite, conforme al procedimiento establecido por el Municipio, en coordinación con la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Cuando un empleado entienda que el expediente incluye información o documentación que no debe obrar en el mismo, deberá exponer por escrito la situación a la Directora de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Una vez agotado dicho procedimiento y no quedando conforme con el resultado, el empleado puede presentar una querrela para que se revise su récord y se determine si dichos documentos deben obrar o no en su expediente.

Sección 5: Una carta de amonestación no será considerada para medida disciplinaria, luego de transcurridos treinta (30) meses de haberse emitido la misma. Esto se podrá conceder siempre y cuando no sea una conducta repetitiva del empleado y éste no se encuentre pendiente de una investigación disciplinaria.

Sección 6: Previa autorización por escrito del empleado, la Unión podrá revisar los expedientes de personal de los miembros de la Unidad Apropriada mientras estén dilucidando casos de querellas en los procedimientos creados por este Convenio. Esta revisión se hará en presencia de un funcionario gerencial autorizado.

ARTÍCULO 13

REGISTRO DE INFORME DE ASISTENCIA

- Sección 1: La Unión y el Municipio Autónomo de San Juan reconocen la importancia y necesidad de que los empleados cumplan con el deber de asistir con regularidad y puntualidad al trabajo.
- Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan mantendrá un récord diario en cada lugar de trabajo mediante un reloj (ponchador) para marcar dicho tiempo, sistema electrónico, mediante firma de un formulario que proveerá el Municipio Autónomo de San Juan y/o mediante cualquier otro sistema eficiente de registrar el tiempo trabajado de los empleados.
- Sección 3: En los casos de ausencias o tardanzas, los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo completarán los formularios correspondientes, manual o electrónico, a los efectos de informar a su supervisor inmediato las razones que motivaron las mismas, y el balance (vacaciones, enfermedad, licencia sindical y tiempo compensatorio) al cual solicita que se le adjudique. En el ejercicio de estas funciones, los supervisores deberán mantener la más absoluta confidencialidad e imparcialidad en el proceso. Ningún miembro de la Unidad Apropriada podrá valorar o adjudicar la asistencia del personal.
- Sección 4: Se concederá un período de gracia de cinco (5) minutos en la hora de entrada por la mañana y por la tarde en los casos de tardanzas justificadas. No obstante, el uso excesivo y no justificado (más de 4 veces al mes) de este privilegio puede ser motivo de descuento al sueldo por considerarse ausencia sin autorizar.
- Sección 5: Los miembros de la Unidad Apropriada serán notificados cada tres (3) meses, a través del correo electrónico, o por otros medios de la información relacionada con su asistencia: horas de entrada y salida, ausencia, tardanzas y las razones registradas, los balances de licencia de vacaciones, enfermedad y tiempo compensatorio. Donde el registro electrónico no esté disponible y se prepare manualmente, el Municipio Autónomo de San Juan entregará los balances cada tres (3) meses. Cualquier reclamación deberá hacerla a su supervisor inmediato dentro de los quince días siguientes de haber recibido el informe.
- Sección 6: En la eventualidad de que el Municipio Autónomo de San Juan le haga un descuento no procedente a algún empleado, se procesará el ajuste necesario no más tarde de dos períodos de pago, posterior a la reclamación. Por otra parte, en la eventualidad de que el Municipio Autónomo de San Juan le haga un pago en exceso a lo que tiene derecho el empleado, se procederá la devolución del dinero no más tarde de dos períodos de pago.
- Sección 7: Como regla general el supervisor inmediato será responsable de mantener los registros de asistencia. De surgir cualquier desperfecto con el sistema electrónico para el recogido de asistencia, el empleado será responsable de completar el formulario provisto para estos fines. El supervisor inmediato será el responsable de enviar por escrito los informes de asistencia de los empleados.

Sección 8: Cualquier cambio en el sistema electrónico para el recogido de asistencia que pueda impactar negativamente las condiciones de trabajo de los empleados de la Unidad Apropiaada, según definidas por este Convenio o por legislación, serán discutidas y acordadas con la Unión antes de su implantación.

ARTÍCULO 14

JORNADA REGULAR DE TRABAJO

- Sección 1: La jornada regular de trabajo de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, consistirá de un mínimo establecido de cuatro (4) horas diarias y veinte (20) semanales hasta un máximo de siete (7) horas diarias y Treinta y cinco (35) semanales independientemente de la hora o del día de la semana en que comience a trabajar. Estas jornadas (diaria o semanal) se trabajarán durante cinco (5) consecutivos y períodos de dos (2) días de descanso. El Municipio Autónomo de San Juan determinará el comienzo de la jornada de trabajo diaria y semanal de conformidad con las necesidades del servicio, sin que se varíe de forma arbitraria o irrazonable. Cualquier modificación al horario del trabajador, por necesidad del Municipio o el empleado, deberá ser notificada o solicitada, respectivamente por escrito, con por lo menos 8 días-calendario de antelación. En situaciones de emergencia, el supervisor podrá notificar con, por lo menos, tres (3) días laborables de antelación. Del trabajador presentar alguna objeción al nuevo horario, éste podrá solicitar una reunión con su supervisor inmediato. El supervisor podrá estar acompañado de otro personal gerencial. En esta reunión podrá estar presente un delegado de la Unión.
- Sección 2: Se concederá una (1) hora de receso para tomar alimentos no antes de concluida la tercera (3^a) hora de la jornada de trabajo y no más tarde de la quinta (5) hora comienzo de la sexta (6^{ta}) hora de la jornada de trabajo, salvo que otra cosa sea acordada entre el empleado y el Municipio Autónomo de San Juan con la anuencia de la Unión.
- Sección 3: Los empleados disfrutarán de quince (15) minutos de receso durante las primeras cuatro (4) horas de trabajo y quince (15) minutos de receso durante las restantes tres (3) horas de trabajo. Estos periodos deberán concederse después de haber transcurrido por lo menos 1 ½ hora de la hora de entrada en la mañana y la tarde respectivamente; y por lo menos una hora antes del periodo de alimento o de la hora de salida. Ambos recesos no podrán ser considerados para salida temprana. Se coordinarán con el supervisor estos periodos de receso. El trabajador podrá disfrutar de los periodos de receso dentro o fuera de su área de trabajo. En situaciones de necesidad inaplazable y emergencia o cuando el receso pueda impactar el servicio directo a la ciudadanía podrá requerírsele al empleado que trabaje durante su periodo corto de descanso, en cuyo caso no acumulará ni se le pagara tiempo compensatorio. Al finalizar la emergencia o la necesidad inaplazable surgida en el periodo corto de descanso, el empleado disfrutará del mismo en el término más próximo viable, de no haber transcurrido la hora de almuerzo. El tiempo de estos recesos no excederá lo aquí acordado.
- Sección 4: En aquellos casos en que el Municipio Autónomo de San Juan requiera que un empleado de la Unidad Apropriada preste servicios en otra dependencia diferente al de su centro regular de trabajo, este podrá partir directamente del lugar de su residencia hacia el centro de trabajo donde debe brindar el servicio, previa coordinación con su supervisor inmediato. El director o supervisor del área a ser visitada certificará la asistencia del empleado que brindó el servicio.

ARTÍCULO 15

HORARIO ESPECIAL DE TRABAJO

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan podrá autorizar un horario especial de entrada y salida a aquellos miembros de la Unidad Apropriada que así lo soliciten dentro del término establecido en el Artículo 14, sección 1 de Jornada Regular de Trabajo de este convenio colectivo de la Unión, para atender una situación extraordinaria, sin que se vea afectada la prestación de los servicios.
- Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan notificará por escrito la reinstalación al horario regular con, por lo menos, 10 días laborables de antelación. Dicha terminación será discutida con el empleado y a solicitud de éste, con el representante de la Unión.
- Sección 3: Como norma general, el beneficio de horario especial de trabajo no excederá de seis (6) meses. El Municipio Autónomo de San Juan podrá renovar este beneficio a solicitud del empleado de persistir las condiciones que dieron origen a la petición.
- Sección 4: En aquellos casos en que se le provea al trabajador un horario especial de entrada y salida extraordinario por estudios, el trabajador mostrará evidencia de su programa de clases y de la matrícula y una certificación de la institución educativa, incluyendo una certificación de la institución educativa a los efectos de que el curso se ofrece exclusivamente en horario laborable.
- Sección 5: El Municipio Autónomo de San Juan podrá requerir la evidencia médica del empleado necesaria para proveer un horario extraordinario por razones médicas, siempre y cuando tal requerimiento no esté en las limitaciones consignadas en leyes y reglamentos aplicables.

ARTÍCULO 16

PUESTOS VACANTES

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan le informará a la Unión, trimestralmente mediante una lista, los puestos vacantes de la Unidad Apropriada por taller de trabajo y otros.
- Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan iniciará un proceso de reclutamiento, cuando surjan puestos vacantes en el servicio regular de carrera supeditado a la disponibilidad de fondos y conforme a las necesidades del servicio de acuerdo, con lo establecido en el Artículo 2.048 del Código Municipal de Puerto Rico (Ley 107-2020) según enmienda.
- Sección 3: Toda convocatoria contendrá entre otros, el título del puesto, el sueldo básico y máximo la escala de retribución, el departamento u oficina municipal, los requisitos mínimos, las evidencias necesarias, la naturaleza del trabajo, la fecha límite para radicar la solicitud y toda otra información relevante que la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales entienda pertinente.
- Sección 4: Las convocatorias de empleo se publicarán con no menos de diez (10) días laborales de antelación a la fecha de cierre.
- Sección 5: La antigüedad del solicitante, según es definida en el Artículo 10 del presente Convenio Colectivo, será un criterio a tomar en consideración, disponiéndose que el principio de mérito y la capacidad serán los factores determinantes. En caso de que en transacciones de personal dos o más empleados tengan un empate en competencia por examen de convocatoria, se considerará la antigüedad como factor para determinar la puntuación.
- Sección 6: El Municipio Autónomo de San Juan notificará a la Unión aquellos puestos vacantes comprendidos dentro de la Unidad Apropriada que sean congelados.
- Sección 7: La determinación del Municipio de no reclutar un puesto aun cuando haya sido publicada la convocatoria, procederá cuando no prevalezca la necesidad del servicio que dio lugar a la publicación de la convocatoria original. No obstante, la determinación no podrá basarse en consideraciones discriminatorias en contra de un solicitante debidamente cualificado.
- Sección 8: Una vez publicada una Convocatoria para un puesto vacante dentro de la Unidad Contratante, el Municipio Autónomo de San Juan se regirá estrictamente por los requisitos mínimas de la Especificación de la Clase del puesto y la norma de reclutamiento correspondiente, al momento de la publicación de la convocatoria para la oportunidad de competir.
- Sección 9: Cuando surja una clase de nueva creación, sobre la cual el Comisionado de Asuntos Sindicales pasó juicio y determine que pertenece a la unidad apropiada, el Municipio Autónomo de San Juan vendrá obligado a entregar a la Unión copia de la referida Especificación de Clase a incluirse en el Plan de Clasificación. La referida Especificación de Clase contendrá los requisitos mínimos en términos de preparación académica y otros extremos dispuestos en estatutos y reglamentación aplicable. Esta

información será sometida a la Unión con por lo menos 20 días laborables después de la creación de la clase. No se entenderá que la unión renuncia a su derecho a solicitar una clarificación de unidad ante el Comisionado de Asuntos Sindicales, cuando así lo entienda necesario.

- Sección 10: Cuando un miembro de la Unidad Apropriada que haya radicado la solicitud dentro del término de la Convocatoria, que haya sido incluido en la certificación de elegibles y haya participado en la entrevista y no sea seleccionado para el puesto se le deberá notificar por escrito de tal decisión. Se percibirá al solicitante no seleccionado de su derecho apelar tal decisión conforme a los términos establecidos en el Convenio Colectivo y lo adecuado y establecido en el Artículo 7.05, sección 7.5 Inciso, (13) del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de San Juan.
- Sección 11: Cuando un miembro de la Unidad Apropriada, que hubiese sometido una solicitud a una Convocatoria dentro del término le sea rechazada la misma, se le deberá notificar escrito las razones para tal decisión.
- Sección 12: Los miembros de la Unidad Apropriada que, por disposición de ley o de alguna otra disposición legal, tengan derecho a consideraciones especiales en el proceso de reclutamiento y en la otorgación de puntuación en la certificación de elegibles, como es el caso de los veteranos, serán acreedores a las mismas luego presentar evidencia satisfactoria al efecto.
- Sección 13: Cuando la persona a ser entrevistada sea un empleado miembro de la Unidad Apropriada, este podrá solicitar que el delegado o funcionario de la unión participe en las entrevistas en calidad de observador. El Delegado no ejercerá influencia alguna en el Comité Entrevistador. La ausencia del Delegado no será motivo para cancelar la entrevista o impugnar el nombramiento.
- Sección 14: El comité entrevistador del Municipio Autónomo de San Juan estará integrado por los funcionarios que designe el Municipio Autónomo de San Juan mediante carta circular.
- Sección 15: Si el Municipio Autónomo de San Juan decide no cubrir un puesto vacante, no obligará a ningún miembro de la unidad apropiada a realizar de manera adicional tareas no contempladas en su Hoja de Deberes, de tenerla, o Especificación de Clase.
- Sección 16: Cualquier trabajador de la Unidad Apropriada que haya competido para un puesto vacante o en ascenso, y entienda que hubo alguna violación en el proceso de reclutamiento y selección establecido, podrá radicar una querrela de impugnación bajo los términos del “Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios entre las partes” negociado bajo este convenio.

ARTÍCULO 17

EMPLEADOS CON NOMBRAMIENTO TRANSITORIO

- Sección 1: Empleados Transitorios:
Serán aquellos empleados nombrados para cubrir necesidades temporales o de emergencia.
- Sección 2: Nombramientos Transitorios en puestos regulares
- 2.1: Se podrán nombrar empleados con estatus transitorio en puestos regulares del servicio de carrera en los siguientes casos:
- a. Cuando el incumbente del puesto se encuentre en uso de cualquier tipo de licencia sin sueldo.
 - b. Cuando el incumbente del puesto hubiese sido suspendido de empleo por determinado tiempo.
 - c. Cuando el ocupante del puesto pase a ocupar otro puesto mediante nombramiento transitorio y con derecho a regresar a su puesto anterior.
 - d. Cuando el candidato a nombrarse posea licencia provisional requerida para un puesto en el que no se consiguió un candidato que cumpliera con los requisitos del puesto mediante el registro de elegibles.
 - e. Cuando el ocupante del puesto de carrera haya sido destituido y haya apelado esta acción ante el foro apelativo.
 - f. Cuando por necesidades del servicio sea indispensable cubrir un puesto reservado para un becario, en cuyo caso el nombramiento transitorio se extenderá por el tiempo que dure la beca.
 - g. Cuando exista una emergencia en la prestación de servicios que haga imposible o dificulte la certificación de candidatos de un registro de elegibles, en cuyo caso el nombramiento no excederá de seis (6) meses. Transcurrido dicho periodo, si la autoridad nominadora entiende que persisten las condiciones que motivaron el nombramiento original, podrá extender dicho nombramiento por un término adicional de seis (6) meses.
 - h. Cuando el ocupante del puesto regular de carrera pase a ocupar un puesto en el servicio de confianza.
 - i. Cuando por justa causa el Municipio lo entienda necesario.
- 2.2: Los nombramientos transitorios en puestos regulares, estarán condicionados a la reinstalación del incumbente en propiedad del puesto regular, cuando corresponda.

- Sección 3: Las partes se comprometen a efectuar un análisis en torno a la necesidad y conveniencia de publicar convocatorias, para cubrir puestos vacantes con empleados transitorios que cumplan con el proceso de reclutamiento dispuesto en ley.
- Sección 4: Todo nombramiento transitorio le será notificado a la Unión no más tarde de quince (15) días laborables después de haber sido efectivo dicho nombramiento.
- Sección 5: Cuando se determine por el Municipio Autónomo de San Juan, cubrir un puesto vacante, mediante convocatoria se le entregará a la unión copia indicando los requisitos de la preparación, experiencia y el sueldo del puesto, simultáneamente con la publicación de la convocatoria.
- Sección 6: Los empleados de la Unidad Apropiaada que sean seleccionados para ocupar estos puestos de manera transitoria deberán reunir los requisitos mínimos para la clase del puesto en que sean nombrados y mantener durante su incumbencia una evaluación satisfactoria.

ARTÍCULO 18

EMPLEADOS CON NOMBRAMIENTO IRREGULAR

- Sección 1: Los nombramientos del Personal Irregular se harán a discreción de la Autoridad Nominadora cuando las necesidades del servicio lo justifiquen.
- Sección 2: Todo nombramiento Irregular le será notificado a la Unión no más tarde de 15 días laborables después de haber sido efectivo dicho nombramiento.
- Sección 3: Los empleados del servicio irregular no se considerarán empleados de carrera, ni adquirirán dicho estatus por el mero transcurso del tiempo.
- Sección 4: El Municipio Autónomo de San Juan reconoce que los empleados irregulares serán reclutados para desempeñar labores fortuitas e intermitentes, cuya naturaleza y duración hagan impráctico la creación de un puesto a jornada completa o parcial. No se deberá reclutar empleados para atender necesidades distintas a las aquí expresadas.

ARTÍCULO 19

ASCENSOS

- Sección 1: El Cambio de un empleado cubierto por este convenio de un puesto a otro puesto dentro de la Unidad Apropriada para el cual se haya provisto una retribución mínima más alta, se entenderá como un ascenso.
- Sección 2: Todo ascenso será hecho a base del principio de mérito y conforme a las disposiciones del Código Municipal de Puerto Rico, Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, las disposiciones aplicables acordadas por las partes en este Convenio Colectivo, y cualquier otra legislación aplicable.
- Sección 3: Las evaluaciones de requisitos para ascensos serán discutidas con el empleado concernido que así lo solicite.
- Sección 4: Cuando un trabajador preste servicios de forma interina en un puesto de nivel superior, según definido en el Artículo 24 de este Convenio, se le acreditará la experiencia adquirida en éste para propósitos de elegibilidad para dicho puesto. El empleado deberá reunir los requisitos mínimos para el puesto y la experiencia deberá ser certificada por su supervisor inmediato.
- Sección 5: Toda plaza vacante o puesto de nueva creación que pueda conllevar una oportunidad de ascenso para los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, se anunciará mediante Convocatoria, la cual se circulará en las dependencias, centro de trabajo y oficinas, incluyendo los medios electrónicos del Municipio Autónomo de San Juan, salvo en el caso de los ascensos especiales según el Artículo 7.08, Sección 8.1. Inciso 3, del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, cuando las exigencias excepcionales y especiales del servicio y las cualificaciones especiales de los empleados así lo justifiquen, previa la aprobación del examen correspondiente.
- a. Disponiéndose que cuando el Municipio determine que las exigencias excepcionales y especiales del servicio y las cualificaciones especiales de los empleados, previa la aprobación del examen correspondiente, justifican autorizar ascensos especiales, ellos serán notificados a la Unión simultáneamente al nombramiento en ascensos del empleado, identificando la plaza vacante o el puesto de nueva creación y la fecha en que surgió; los requisitos del puesto; el nombre completo del empleado nombrado en ascenso; y una certificación del Municipio a los efectos de que no existe un registro de empleados elegibles para dicho puesto, que no puede establecerse uno en tiempo razonable.
- Sección 6: El hecho de que un empleado no acepte un ascenso determinado no será objeto de medida disciplinaria ni será descalificado para los ascensos que surjan posteriormente, siempre y cuando cumpla con los requisitos para la clase de puesto.
- Sección 7: Cualquier caso en que surja alguna discrepancia en cuanto a cualquier asunto cubierto por este Artículo, deberán ser traídas directamente al segundo paso (Paso 2) del Procedimiento de Quejas y Agravios.

- Sección 8: Todo empleado regular que sea ascendido a un puesto de clasificación superior cubierta por este Convenio Colectivo, estará sujeto a un periodo probatorio del puesto.
- Sección 9: Una vez aprobado el periodo probatorio, el empleado pasará a ser empleado regular en dicho puesto. Si el empleado no aprueba el periodo probatorio, éste pasara a su antiguo puesto y su salario será reducido al que devengaba al momento de ser ascendido o el que devengaría de no haber sido ascendido.
- Sección 10: Cuando un puesto quede vacante porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso, dicho puesto podrá ser cubierto mediante nombramiento transitorio. El derecho de reinstalación del empleado que fue ascendido, cuando no apruebe el periodo probatorio, es absoluto.
- Sección 11: Cuando un puesto quede vacante porque su incumbente ha sido objeto de ascenso, dicho puesto podrá ser cubierto mediante nombramiento transitorio hasta que el empleado que fue ascendido apruebe su periodo probatorio en el puesto al que fue ascendido.
- Sección 12: Si el Municipio decidiere reclasificar un puesto y el incumbente ha venido desempeñando el trabajo del puesto en la misma clase, según fuese reclasificado, a dicho incumbente se le podrá acreditar el tiempo trabajado al periodo probatorio.

ARTÍCULO 20

CLASIFICACIONES Y RECLASIFICACIONES

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan podrá crear nuevas clases o reclasificar puestos de la Unidad Apropriada incluidos en el Plan de Clasificación y Retribución, según las normas de clasificación de puestos y conforme a las disposiciones del Código Municipal de Puerto Rico, el Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan y cualquier otra legislación aplicable.
- Sección 2: En la eventualidad de que el Municipio Autónomo de San Juan, determine implementar un nuevo plan de Clasificación y Retribución durante la vigencia del Convenio, informara los cambios a la Unión en la estructura de clases y escala retributiva a los efectos de que esta pueda ofrecer sus recomendaciones.
- Sección 3: Se reclasificará un puesto cuando:
- a. Exista un cambio sustancial en los deberes y responsabilidades de una plaza.
 - b. Ocurra evolución en el puesto.
 - c. Haya un error en la clasificación original del puesto.
 - d. Los factores que dieron base a la clasificación original hayan cambiado.
 - e. Haya una modificación al Plan de Clasificación.
- Sección 4: Cualquier trabajador de la Unidad Apropriada, que considere que reiteradamente se le están asignando tareas, funciones y responsabilidades de una clase distinta a las establecidas para su clase, o que sus deberes originales han evolucionado hacia unos de mayor complejidad, conforme a lo dispuesto en el Plan de Clasificación y Retribución, podrá solicitar un estudio de clasificación al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, canalizado a través de su supervisor inmediato y del director del departamento u oficina. En la solicitud de reclasificación, se deberán exponer y fundamentar los motivos que justifiquen la solicitud.
- Sección 5: La Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales realizará el estudio correspondiente sobre los méritos de la solicitud de reclasificación.
- Sección 6: En el caso de que la solicitud de reclasificación no proceda o el empleado no esté de acuerdo con la decisión tomada, éste podrá radicar directamente su apelación ante el Comité de Conciliación Paso II del procedimiento para la resolución de quejas y agravios entre las partes. Tanto la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales como el Comisionado de Asuntos Sindicales, atenderán las solicitudes de reclasificación en el orden en que se radicaron.
- Sección 7: Cuando el Municipio Autónomo de San Juan tenga la intención de fusionar, cambiar o excluir del plan de clasificación, clases comprendidas dentro de la Unidad Apropriada, discutirá el asunto con la Unión en un plazo mínimo de treinta (30) días previo de que dichas transacciones de personal entren en vigor. Esto sin menoscabo a las facultades y derechos de Administración del Municipio Autónomo de San Juan.

ARTÍCULO 21

RELEVO DE FUNCIONES

Sección 1: Relevo de funciones se considerará una reducción significativa de los deberes esenciales del puesto de un empleado o grupo de empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 2: No se podrá relevar de sus tareas a los empleados por los siguientes motivos:

- a. Con el propósito de que el empleado se quede sin funciones.
- b. Por asuntos disciplinarios.
- c. Por las razones de discrimen estipuladas en el Artículo 6 de este Convenio.

ARTÍCULO 22

TRASLADOS

- Sección 1: Definición: Traslado es el cambio de un empleado de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase o a un puesto en otra clase, dentro de la misma Unidad Apropriadada, con funciones o salario básico de nivel similar.
- Sección 2: Cuando el traslado sea de un puesto de una clase a otra, y el empleado entiende que este cambio afecta adversamente sus condiciones de empleo, deberá seguir el procedimiento de quejas y agravios según dispuesto en este convenio.
- Sección 3: Los traslados sólo podrán hacerse a petición formal del trabajador o por determinación de la gerencia o el representante en quien este delegue.
- Sección 4: Cuando un traslado responda a necesidades en el servicio, determinado por el Municipio Autónomo de San Juan, el trabajador deberá ser notificado por escrito con, quince (15) días de antelación a la efectividad del traslado, según lo establece el Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan en el Artículo 7.08, Sección 8.2, Inciso (3)(f)(g). Sin embargo, en situaciones de emergencia o en circunstancias imprevistas, podrá hacerse excepción a esta norma. Este término podrá ser flexible en aquellos casos en que la seguridad del empleado se vea afectada.
- Sección 5: El Municipio Autónomo de San Juan le enviará copia de la notificación de los traslados a la Unión y al empleado en forma simultánea.
- Sección 6: Ningún traslado afectará la oportunidad de ascenso de un miembro de la Unidad Apropriadada debidamente cualificado.
- Sección 7: Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria, ni podrán hacerse de forma caprichosa, arbitraria o discriminatoria. Tampoco podrán efectuarse cuando resulten onerosos para el empleado ni para el patrono.
- Sección 8: Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase, el estatus de los empleados permanecerá inalterado y no será necesario un periodo probatorio.
- Sección 9: El miembro de la Unidad Apropriadada a quien se le haya negado un traslado tendrá el derecho a recibir una notificación escrita del Alcalde o el funcionario en quien esta delegue, en un plazo no menor de treinta (30) días laborales desde la fecha en que la evaluación de su solicitud haya culminado.

ARTÍCULO 23

ADIESTRAMIENTOS DE MEJORAMIENTO PERSONAL Y DEL SERVICIO

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan facilitará adiestramientos, talleres y otros medios que ayuden al mejoramiento profesional o para mejoramientos de servicios a la ciudadanía de los trabajadores dentro de sus responsabilidades, sujeto a las necesidades de servicio y a los recursos del Municipio Autónomo de San Juan.
- Sección 2: La Unión someterá al Municipio Autónomo de San Juan recomendaciones en torno a las necesidades de adiestramiento y capacitación de los trabajadores comprendido en la Unidad apropiada. El Alcalde, o el funcionario designado por éste, evaluará las recomendaciones sometidas por la Unión y los trabajadores y trabajadoras.
- Sección 3: Los talleres y adiestramientos podrán ser ofrecidos tanto en horas laborables como en horas no laborables, afectando lo menos posible los servicios del centro de trabajo. Los talleres ofrecidos en horas laborables no afectarán ninguna licencia del empleado. Los talleres y adiestramientos que se realicen en horas no laborables serán notificados con 10 días de anticipación para que el empleado haga las gestiones pertinentes para participar del mismo.

ARTÍCULO 24

PAGO POR LABOR INTERINA

Sección 1: Los miembros de la Unidad Apropiaada recibirán pago por labor interina cuando el empleado desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. Serán requisito las siguientes condiciones: haber desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más; haber sido designado oficialmente a ejercer las funciones interinas por el director del departamento u oficina y cumplir los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente. El empleado interino podrá ser relevado del interinato en cualquier momento que así lo determine el Alcalde o la persona que éste designe.

Sección 2: La compensación por labor interina, según se establece en la sección anterior, será equivalente a la diferencia entre el sueldo que el empleado devenga y el que devengaría si fuese ascendido al puesto que ocupa interinamente. Esta no podrá ser considerada como parte integral del sueldo regular del empleado para fines del cómputo de liquidación de licencias, ni para el cómputo de la pensión de retiro.

Sección 3: Criterios de selección

En igual capacidad e idoneidad con otros empleados, preferentemente se seleccionará un empleado de la Unidad Apropiaada del mismo sitio de trabajo donde ocurra la necesidad y que sus funciones estén relacionadas con las tareas del puesto que habrá de cubrir, siempre y cuando reúna los requisitos del puesto que vaya a desempeñar interinamente. Una vez se determinen los empleados que califican para cubrir dicha labor interina, la antigüedad será uno de los criterios a considerar al seleccionar el empleado.

Sección 4: Notificación a la Unión y al empleado

El Municipio Autónomo de San Juan notificará al empleado y a la Unión sobre la sustitución interina cuando las circunstancias permitan estimar el tiempo de duración de la misma con suficiente antelación a la fecha de implantación de la acción, excepto en situaciones de emergencias comprobadas o imprevistas. El empleado podrá aceptar o declinar la designación interina.

Sección 5: Descontinuación de pago

Una vez el empleado deje de efectuar la labor interina, se le discontinuará el pago de la cantidad asignada por dicha labor.

Sección 6: Convalidación del tiempo

Aquellos empleados que hayan realizado labores interinas, se les convalidará el tiempo durante el que hayan realizado la misma como parte de la evaluación de los requisitos de experiencia, a los fines de que puedan competir para puestos similares en ascenso. También se les convalidará el tiempo durante el que hayan realizado la

labor interina como parte del periodo probatorio de resultar posteriormente seleccionados al puesto que ocupó con carácter interino, siempre y cuando se hayan efectuados las debidas evaluaciones durante el referido tiempo.

Sección 7: Tiempo máximo

En los siguientes casos, el periodo máximo por el cual un empleado de la Unidad Apropriada podrá realizar labor interina será:

a. Cuando el empleado esté sustituyendo a otro empleado en licencia cuyo término será igual a la licencia de dicho empleado.

b. Cuando esté llevando a cabo labor interina de un puesto vacante por un periodo no mayor de un (1) año.

Sección 8: Nada de lo dispuesto en este Artículo deberá interpretarse como que el Municipio Autónomo de San Juan no podría cubrir mediante nombramiento transitorio los puestos vacantes o aquellos cuyos incumbentes se encuentran en disfrute de alguna licencia.

ARTÍCULO 25

PROCEDIMIENTO DE PAGO

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan, efectuará, los pagos correspondientes a la compensación regular quincenal y extraordinaria de los trabajadores cubiertos por el Convenio Colectivo, preferentemente mediante depósito directo de la nómina a la cuenta en la institución financiera que designe el empleado, con excepción de las nóminas supletorias, y en aquellos casos donde el depósito directo no sea viable se pagará mediante cheque.
- Sección 2: Los empleados acogidos al sistema de depósito directo recibirán, conforme a las fechas de pago, un comprobante o talonario demostrativo del salario depositado con la información de las deducciones efectuadas. Será responsabilidad del empleado informar al área de nóminas cualquier cambio en su cuenta bancaria o cambio de institución financiera.
- Sección 3 El Municipio Autónomo de San Juan efectuará el pago de salario en o antes de la hora de almuerzo del día de pago en el centro de trabajo de todo aquel empleado que haya optado por no acogerse al sistema de pago mediante depósito directo.
- Sección 4: En los casos en que un miembro de la Unidad Apropriada adeude al Municipio Autónomo de San Juan salarios recibidos indebidamente:
- a. Se notificará al unionado el pago que recibió indebidamente.
 - b. El unionado tendrá 15 días calendario para objetar la deuda notificada.
 - c. De determinarse que el pago fue indebido el unionado deberá satisfacer la totalidad de pago indebido dentro del término de 30 días calendario.
 - d. De no poder el unionado, satisfacer el monto adeudado dentro de un término de 30 días calendario el Municipio establecerá un plan de pago.
- Sección 5: En los casos de descuentos de salario indebidos, el Municipio Autónomo de San Juan procesará el ajuste correspondiente y tramitará el reembolso dentro del término de 15 días después de que el empleado haya efectuado y evidenciado su reclamación.
- Sección 6: La retención de pago por salarios no podrá ser utilizado como medida disciplinaria contra los miembros de la Unidad Apropriada. La retención de pago por salario se podrá realizar en aquellos casos en que el empleado carezca de balances de licencia para cubrir la quincena o cuando incurra en ausencias no autorizadas. En el caso de las ausencias sin autorizar se descontará la cantidad correspondiente a las ausencias no autorizadas. Se considerarán ausencias sin autorización aquellas que no sean notificadas ni debidamente justificadas con evidencia ante el supervisor inmediato, según el debido proceso de ley y el procedimiento que se describe a continuación:
1. En casos de ausencias no justificadas el supervisor inmediato redactará una comunicación al empleado notificando la intención del descuento de salario por las razones que estime pertinentes. No es suficiente anotar ASA en una hoja de asistencia o registrarla en un “Time Detail” para que se proceda con el descuento, sin seguir este procedimiento.

2. El Director de departamento y/u oficina municipal, estudiará la relación de hechos relativos a la ausencia no justificada y procederá a recomendar la acción a tomar.
3. El Director de departamento u oficina concernida a su vez, luego de haber recibido la comunicación del supervisor y haber evaluado la misma, la someterá a la Directora de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHRL), para la evaluación pertinente junto a sus recomendaciones debidamente justificadas.
4. Una vez recibida la comunicación en la OARHRL, se analizará y se emitirá, en los casos que lo amerite, una comunicación dirigida al empleado que contendrá una narración de la fecha en donde se incurrió en la ausencia sin justificar, los hechos relevantes a la misma y citas de las normas infringidas, junto al apercibimiento sobre el derecho de apelación de la determinación dentro de término de cinco (5) días laborables, contados a partir del recibo de la misiva.
5. La entrega de la comunicación será diligenciada por conducto del supervisor inmediato del empleado y se acusará recibo de esta, firmándose una copia de la misma.
6. Luego del empleado concernido haber ejercido oportunamente su derecho de apelación, y conocida su versión, se emitirá una carta dirigida a éste donde se le indique si el descuento de salario aún procede o por el contrario se deja sin efecto.

Sección 6: Con excepción de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo con autorización para recoger cheques, no será tarea ni responsabilidad de los miembros de la Unidad Apropriada el buscar cheques, valores o talonarios de los trabajadores en centros de trabajo, en otras oficinas o dependencias del Municipio Autónomo de San Juan, fuera de su lugar de trabajo.

ARTÍCULO 26

SALARIOS

- Sección 1: El Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y el Municipio Autónomo de San Juan expresan que es la intención de las partes al otorgar este convenio colectivo, el fomentar la productividad y las mejores relaciones con los trabajadores.
- Sección 2: A partir de la segunda quincena de julio de 2024, y no más tarde del 30 de julio de cada año comprendido en este Convenio, se otorgarán los aumentos a todos los empleados de la Unidad Apropriada, según se desglosa a continuación:
- a. Julio de 2024 - \$50.00 dólares mensuales
 - b. Julio de 2025- \$60.00 dólares mensuales
 - c. Julio de 2026- \$75.00 dólares mensuales
- Sección 3: Los aumentos salariales dispuestos en este artículo serán otorgados de manera recurrente y no afectarán en el futuro ningún otro aumento que sea concedido.
- Sección 4: El pago por parte del Municipio de los aumentos de salarios descritos en la sección 2 anterior, estará sujeto a la disponibilidad de ingresos propios y de carácter recurrente, debidamente presupuestados y aprobados por la Legislatura Municipal de San Juan. El Municipio bajo ningún concepto, podrá financiar el pago de dicha aportación, mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones no recurrentes.
- Sección 5: Si el Municipio planteara, incapacidad de fondos para cumplir con lo aquí pactado, o si no fuera autorizado por la Legislatura Municipal, será notificado por escrito a la Unión. Las partes se reunirán no más tarde de un mes, a partir de la aprobación de la asignación presupuestaria para negociar y buscar alternativas. Las partes reconocen que, en esta circunstancia, la efectividad de los aumentos está condicionada a la aprobación de la Legislatura Municipal de la Resolución presupuestaria o de transferencias entre partidas dentro del presupuesto general de gastos, según se dispone en el Artículo 1.039 (g) del Código Municipal. Disponiéndose, que el Municipio realizará las gestiones necesarias encaminadas al cumplimiento de los compromisos económicos adquiridos con los empleados de la unidad apropiada, según pactados en este Convenio Colectivo.
- Sección 6: Los aumentos salariales concedidos en la sección 2 de este Artículo interrumpen para efectos de la concesión del beneficio de reconocimiento por año de servicio establecido en el Artículo 27 de este convenio.

ARTÍCULO 27

RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión auspiciarán actividades de reconocimiento por años de servicio para los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo. Estos reconocimientos se harán cada vez que los empleados cumplan cuatro (4) años de servicio en el Municipio Autónomo de San Juan, y que cumplan con los requisitos dispuestos en ley hasta su jubilación o separación definitiva del servicio.

Sección 2: El Municipio Autónomo de San Juan concederá un ajuste salarial equivalente a un paso de su escala salarial a los empleados cada vez que éstos cumplan cuatro (4) años de servicios satisfactorios, siempre y cuando estos empleados no hayan recibido un aumento salarial individual durante los cuatro años previos a la otorgación. No obstante, los aumentos en salarios concedidos por este convenio a los empleados de la Unidad Apropiada se considerarán como que interrumpen para efectos de la concesión del beneficio de reconocimiento por años de servicio, equivalente a un paso en la escala salarial establecido en este Artículo. Las partes acuerdan que los aumentos concedidos, en virtud del Artículo 26 del Convenio no se considerará un aumento general, sino uno individual.

Si el Municipio incumpliese con los aumentos salariales dispuestos en el Artículo 26 de este Convenio, y se diese el caso que algún empleado fuere acreedor al aumento por reconocimiento por años de servicio, se seguirá el procedimiento establecido en las secciones subsiguientes.

Sección 3: Los ajustes salariales que se otorgan en la sección anterior no serán reducidos de cualquier otro ajuste salarial o aumento de sueldo que se le otorgue al empleado en el futuro.

Sección 4: El Municipio Autónomo de San Juan será responsable de realizar los ajustes salariales en el momento que corresponda el aumento. Cuando haya duda en cuanto al tiempo que haya estado en servicio un empleado para propósito de otorgar el reconocimiento, el Municipio Autónomo de San Juan tendrá la responsabilidad de aclarar la fecha con el empleado.

Sección 5: Este beneficio sustituye y deja sin efecto para los empleados de la Unidad Apropiada el beneficio de aumentos de sueldo por años de servicios satisfactorios dispuesto en el Artículo 10.6, Sección 6.8 (11) del Reglamento de Retribución del Poder Ejecutivo del Municipio de San Juan. Lo anterior se interpretará prospectivamente a partir de la vigencia del Convenio Colectivo, y en consecuencia no cancela cualquier acuerdo que les corresponda a los empleados de la Unidad Apropiada con anterioridad a la fecha de vigencia del Convenio Colectivo.

Sección 6: Los aumentos descritos en los párrafos anteriores, estarán sujetos a la disponibilidad de ingresos propios y de carácter recurrente del Municipio, debidamente presupuestados y aprobados por la Legislatura Municipal de San

Juan. El Municipio, bajo ningún concepto, podrá financiar el pago de los aumentos mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones no recurrentes de ingresos propios.

ARTÍCULO 28

CAMBIOS TECNOLÓGICOS

- Sección 1: Las partes reconocen el número significativo de adelantos tecnológicos que se han introducido en diversos campos del conocimiento, especialmente en ramas tales como la informática, sistemas operativos y otras.
- Sección 2: La Unión reconoce el derecho del Municipio Autónomo de San Juan a modernizar y adquirir nuevos equipos, de modo que se garantice una operación más eficiente con el grado de excelencia que los residentes del Municipio Autónomo de San Juan y el pueblo de Puerto Rico merecen.
- Sección 3: Se entenderá por mecanización todo cambio en una tarea, operación o sistema que al presente el Municipio Autónomo de San Juan trabaje de forma manual o sistematizada tecnológicamente y se entre en un proceso conducente a adaptarlo a una nueva tecnología.
- Sección 4: La política pública del Municipio Autónomo de San Juan sobre introducción de nuevos o más modernos equipos especializados, consistirá en promover la eficiencia de sus operaciones y la prestación de servicios, y no contempla necesariamente como resultado la reducción de personal.
- Sección 5: Una vez el Municipio Autónomo de San Juan determine que se va a mecanizar alguna operación o procedimiento informará a la Unión, siempre y cuando tal acción menoscabe algún derecho a miembros de la unidad contratante, ya sea modificando las condiciones de trabajo o que implique una reducción de personal. En tal eventualidad, dicha situación se discutirá con la Unión antes de su implementación.
- Sección 6: Cuando por razones de mecanización haya la necesidad de crear nuevas plazas o de enmendar los deberes y funciones de algunas de las plazas del personal de la Unidad Apropriadada, o aumentar las responsabilidades de los puestos, el Municipio Autónomo de San Juan deberá:
- a. Ofrecer adiestramiento a los trabajadores afectados en sus nuevos deberes. Se seguirán los procedimientos contemplados en el Artículo 22 de Adiestramientos.
 - b. Ofrecer la oportunidad a los trabajadores afectados de ser reubicados en otros puestos vacantes dentro del Municipio Autónomo de San Juan, siempre y cuando sea posible y el empleado esté cualificado para realizar las tareas que requiera el nuevo puesto.
 - c. En el caso de puestos de nueva creación, se dará prioridad a los empleados afectados, siempre y cuando estos cualifiquen. En el caso de que más de un empleado cualifique en igualdad de condiciones, se considerará la antigüedad como uno de los criterios para tomar la selección final.
- Sección 7: En caso de que las funciones de un puesto en el servicio regular de carrera evolucionen a un nivel superior como consecuencia de la mecanización, el empleado podrá radicar la correspondiente solicitud de reclasificación conforme a los términos establecidos por el Municipio de San Juan y de este Convenio.

Sección 8: En el caso de que se produzcan cesantías de empleados con estatus regular en el servicio de carrera o transitorios e irregulares, el Municipio observará con rigurosidad el procedimiento establecido en el Plan de Cesantías vigente. Los empleados cesanteados, por efecto del proceso de mecanización, figurarán en un Registro Especial por clase, tipo de nombramiento y antigüedad. Los empleados permanecerán en el Registro Especial durante cinco (5) años a partir de la fecha de cesantía. Los empleados de carrera tendrán derecho a reingreso y los empleados transitorios y los empleados irregulares estarán disponibles para nuevo reclutamiento, siempre y cuando no hayan sido nombrados en el Municipio en un puesto similar al que ocupaban. De agotarse el número de empleados disponibles en el Registro Especial, se procederá al reclutamiento externo. El Municipio Autónomo de San Juan notificará a los trabajadores por escrito sobre las plazas disponibles y estos deberán solicitar por escrito su interés para un reingreso.

ARTÍCULO 29

ACUERDOS LOCALES

- Sección 1: Acuerdos locales son aquellos acuerdos logrados en los centros de trabajo por individuos o grupos pertenecientes a la Unidad Apropriada, durante periodos determinados de tiempo, con el propósito de atender circunstancias especiales de alguna de las partes.
- Sección 2: Un acuerdo administrativo local que, a la firma de este Convenio se haya otorgado y esté disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que no sea modificado, revocado o alterado por las disposiciones del Convenio, no le será menoscabado al empleado o grupo de empleados a los que se les haya otorgado, hasta que finalice por sus propios términos, o cambien las circunstancias que lo motivaron, o se establezca un nuevo acuerdo entre las partes, de ser necesario.
- Sección 3: Estos acuerdos se harán de acuerdo con la política pública del Municipio Autónomo de San Juan, el Convenio Colectivo y la legislación aplicable.

ARTÍCULO 30

EQUIPO DE TRABAJOS

- Sección 1: A los fines de proveer los servicios de una manera adecuada, segura y eficiente, el patrono proveerá el equipo y los materiales necesarios, según son requeridos por las agencias reguladoras, para que los trabajadores puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y seguridad. Los empleados tendrán la responsabilidad de usar todo el equipo de seguridad que se les provea.
- Sección 2: Los trabajadores realizarán las tareas del puesto que ocupan, para las cuales se les haya provisto el equipo necesario. El Municipio de San Juan hará las gestiones necesarias para que los trabajadores dispongan del equipo necesario para realizar las tareas encomendadas.
- Sección 3: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión se obligan a adoptar las medidas necesarias para garantizar la mejor atención a los equipos y vehículos para maximizar su buen uso y mantenimiento.

ARTÍCULO 31

TIEMPO COMPENSATORIO Y TIEMPO EXTRA

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan podrá requerir trabajo en tiempo extra a los miembros de la Unidad Apropriada, sujeto a las siguientes condiciones:

- a. Para trabajar tiempo extra el empleado deberá ser previamente autorizado, por escrito, por su supervisor.
- b. El requerir trabajar tiempo extra será la excepción a la norma, y bajo ningún concepto constituirá la jornada acostumbrada o regular de trabajo.
- c. No será en detrimento de la salud y seguridad de los empleados.
- d. Excepto en situaciones extraordinarias, se avisará con, por lo menos, veinticuatro (24) horas de antelación.
- e. El trabajo extra será distribuido equitativamente y asignado a aquellos empleados cualificados y que cuenten con las destrezas para la tarea que habrá de realizarse. En igualdad de condiciones se tomará en cuenta la antigüedad en el área de trabajo donde sea necesario trabajar tiempo extra, siempre que no afecte otras necesidades de servicio.
- f. Por justa causa, el Municipio podrá excusar a un empleado de trabajar tiempo extra.
- g. El tiempo extra trabajado será registrado en el sistema mecanizado o en el registro de asistencia que se dispongan. Este registro deberá contener el número de horas o fracciones extra trabajadas por el empleado.

Sección 2: Constituye tiempo extra de trabajo la labor que realice un empleado en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a. En exceso de la jornada regular diaria y/o semanal, según corresponda.
- b. Todo tiempo trabajado en cualquiera de los días libres y/o feriados a que tenga derecho, siempre y cuando haya completado su jornada regular semanal, según corresponda.

Sección 3: Paga por tiempo extra:

- a. Todo empleado no exento, que trabaje tiempo extra tendrá derecho acumular tiempo compensatorio a razón de tiempo y medio por cada hora o fracción trabajada.
- b. Los empleados exentos que trabajen en exceso de la jornada regular de trabajo podrán acumular y disfrutar hasta un máximo de 40 horas de licencia

compensatoria en un año natural a razón de tiempo sencillo según lo dispuesto en el Manual sobre Jornada de Trabajo, Registro de Asistencias, Acumulación y uso de Licencias. Si el empleado exento no agota las horas acumuladas dentro del periodo de un año natural, las mismas se retendrán para disfrute del próximo año, pero bajo ninguna circunstancia la acumulación de esta licencia excederá las cuarenta (40) horas anuales. Por tanto, el empleado acumulará solo la diferencia para completar las cuarenta (40) horas anuales, si la licencia compensatoria retenida para disfrute del siguiente año es menor al máximo permitido. Al renunciar al puesto no se le pagará por el compensatorio exento acumulado. En caso de traslado para el Gobierno Central, se podrá transferir las horas extras de acuerdo con la reglamentación de la oficina o agencia central a la que se traslade. Si el empleado cambia de una clase de puesto no exento a una clase de puesto exento, conserva su balance en licencia compensatoria acumulada en la clase no exenta y podrá disfrutar de la misma en cualquier momento, a discreción de la Autoridad Nominadora.

- c. El tiempo que el empleado use para tomar alimentos no se considerará tiempo trabajado y no se considerará para acumular tiempo compensatorio por dicho periodo, cuando se requiera al empleado trabajar durante su hora de almuerzo. Se le acreditará en tiempo compensatorio a tiempo y medio del periodo de almuerzo trabajado, pero esto no privará al empleado de la oportunidad para ingerir alimentos posteriormente, si tal alternativa es viable, y siempre que no interrumpa la continuidad de los servicios.

Sección 4: El empleado en acuerdo con su supervisor, deberá tomar el tiempo compensatorio lo más pronto posible a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio o alguna otra circunstancia esto no fuera posible, el empleado, en acuerdo con su supervisor, lo podrá tomar dentro del año natural en que lo acumuló.

ARTÍCULO 32

DIETAS, MILLAJE Y HOSPEDAJE

- Sección 1: Todo miembro de la Unidad Apropiaada que, como parte de sus funciones oficiales: (1) Tenga que participar en actividades oficiales fuera de su centro de trabajo en el Municipio Autónomo de San Juan (2) tenga que visitar oficinas o instalaciones del Municipio u hogares de clientes, residentes o ciudadanos se podrá efectuar pago de dietas, millaje y alojamiento siempre y cuando utilice su vehículo personal para transportarse y haya sido previamente autorizado por el Director de su unidad administrativa para llevar a cabo dichas actividades y a utilizar su vehículo personal.
- Sección 2: Por viaje o gestión oficial se entenderá cualquier asunto o encomienda, inherente a su cargo y que sea imprescindible para beneficio del Municipio de San Juan y que por instrucciones del Alcalde o la persona en quien éste(a) delegue lo tenga que realizar un empleado municipal.
- Sección 3: El Director de cada unidad administrativa, será responsable de certificar y autorizar los pagos de dietas, millaje y alojamiento, luego de que el empleado autorizado presente los correspondientes recibos de todo peaje, estacionamiento o alojamiento en que incurrió.
- Sección 4: Las cantidades a ser pagadas por concepto de las dietas serán las siguientes:

	Partida antes de	Regreso después de	Pago
Desayuno	6:30 am	8:00 am	\$5.00
Almuerzo	12:00 am	1:00 pm	\$15.00
Cena	6:00 pm	7:00 pm	\$20.00
Milla			\$0.32
Alojamiento			*\$120.00

*Se pagará hasta un máximo de \$120.00 diarios, excluyendo impuestos, en hoteles en Puerto Rico, a menos que medien circunstancias que justifiquen una cantidad mayor.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes acuerdan que, de aumentarse en el Reglamento de Gastos de Viaje o en Gestiones Oficiales del Municipio de San Juan las cantidades a ser pagadas por los conceptos antes mencionados, dicho aumento será reconocido a los miembros de la Unidad

Apropiada.

- Sección 5: El pago de millaje, así como la determinación de las distancias a partir de las cuales se reconocerá el derecho al pago aquí acordado y los demás requisitos y condiciones de este beneficio se harán conforme a las disposiciones del Reglamento de Gastos de Viaje o en Gestiones Oficiales del Municipio de San Juan que esté vigente.
- Sección 6: Para determinar el número de millas que se compensará al empleado, se utilizará el "Cuadro Indicando Distancia Entre Pueblos" que emite la Autoridad de Carreteras. Para distancias recorridas dentro de San Juan se utilizará la Tabla de Distancias preparada por la Oficina de Finanzas del Municipio. En caso de que no puedan utilizarse los métodos anteriores, se utilizará el número de millas marcadas en el cuenta millas del automóvil.
- Sección 7: El Municipio Autónomo de San Juan se reserva el derecho de proveer transportación oficial a los miembros de la Unidad Apropiada, en cuyo caso éstos no serían acreedores al pago de millaje.
- Sección 8: Todo reembolso que proceda será efectuado por la Oficina de Finanzas en un término no mayor de quince (15) días laborales, a partir del recibo del informe de gasto y el formulario que a esos efectos se utiliza.

ARTÍCULO 33

DIFERENCIAL POR CONDICIONES EXTRAORDINARIAS

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan autorizará la concesión de diferenciales en sueldos a los trabajadores cubiertos por el Convenio Colectivo cuando estén presentes las siguientes condiciones:

- a. Asignaciones especiales de trabajo
- b. Jornada de trabajo irregular
- c. Inestabilidad del lugar de trabajo
- d. Riesgo

ARTÍCULO 34

UNIFORMES

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan continuará, según uso y costumbre, ofreciéndoles uniformes a los trabajadores a quienes hasta el presente se los ha entregado, se le hará entrega de (3) tres pantalones y (5) cinco camisas al año. Además, el Municipio entregará un par de zapatos de seguridad cuando sea necesario. En el caso de requerir zapatos de seguridad con especificaciones por motivo de salud, según certificado médico emitido por un facultativo autorizado a ejercer la profesión médica, o por necesidad de su puesto, se canalizará a través de su supervisor o su Oficial de Recursos Humanos. Los uniformes serán pantalón y camisa por separado y el Municipio hará todo lo posible por entregarlos en o antes del 31 de julio de cada año. Los empleados tendrán la obligación de usar en su trabajo el uniforme.
- Sección 2: Si el Municipio Autónomo de San Juan determina que otros trabajadores deben usar uniforme como condición de empleo, proveerá los mismos.

ARTÍCULO 35

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión rechazan toda manifestación de violencia doméstica y se establece que toda querrela al amparo de la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, será tramitada conforme dicho estatuto y el protocolo de manejo casos de violencia doméstica. Las partes reconocen el carácter confidencial de los asuntos que se dirimen en virtud de la Ley Núm. 54 *supra*.
- Sección 2: La Unión colaborará con el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) del Municipio Autónomo de San Juan en la orientación a los empleados de la Unidad Apropriada que sean víctimas de violencia doméstica.
- Sección 3: El empleado que haya solicitado una orden de protección o de acecho por violencia doméstica, según lo dispuesto en la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, en los Tribunales de Puerto Rico, y luego de expedida la misma, esta incluya el ámbito del trabajo, deberá presentar la orden al Director del centro de trabajo, quien deberá tomar todas las medidas a su alcance para que se cumpla con las disposiciones de la orden dentro del área de trabajo.
- Sección 4: El Municipio Autónomo de San Juan autorizará al empleado querellante a realizar las gestiones hechas en el Tribunal o en facilidades de la Policía de Puerto Rico por causa o consecuencia de violencia doméstica. El empleado deberá presentar a su supervisor inmediato evidencia de su comparecencia al Tribunal o al Cuartel. El tiempo se cargará al balance correspondiente.

ARTÍCULO 36

DÍAS FERIADOS

Sección 1- **Enumeración de Días Feriados**

Los días que se enumeran a continuación, así como aquellos otros que mediante proclama del Gobernador(a) de Puerto Rico, por Ley, o por Ordenanza Municipal sean declarados feriados, serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este Convenio:

FECHA	CELEBRACIÓN
1 de enero	Día de Año Nuevo
<u>5 de enero *</u>	<u>Víspera del Día de Reyes</u>
6 de enero	Día de Reyes
Tercer lunes de enero	Natalicio de Martin Luther King Jr.
Tercer lunes de febrero	Día de los Presidentes y otros próceres
2 de marzo	Día de la Ciudadanía Americana
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
<u>Movible *</u>	<u>Jueves Santo</u>
Movible	Viernes Santo
Último lunes de mayo	Día de la Recordación
19 de junio	Juneteenth
4 de julio	Día de la Independencia de los Estados Unidos
25 de julio	Día de la Constitución de Puerto Rico
27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa
Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo
Segundo lunes de octubre	Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América)
noviembre (movible)	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	Víspera de Navidad ("Noche Buena") día completo
25 de diciembre	Día de Navidad
<u>31 de diciembre *</u>	<u>Víspera de Año Nuevo</u>

Sección 2: Días feriados celebrados sábados o domingos

Si cualquiera de los días feriados cayere domingo, la festividad del mismo será el día siguiente (lunes). Si el día feriado cayera sábado, se celebrará el día antes (viernes). Cuando por necesidad del servicio se haya establecido una semana de trabajo donde los días de descanso no sean sábado ni domingo y el segundo día de descanso coincide con un día feriado, el empleado tendrá derecho a que se le conceda libre el día siguiente al feriado.

Sección 3: Definición de día feriado completo

Los días feriados completos comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día de que se trata. Cuando se trata de un día feriado completo se entenderá que comprende la jornada regular de trabajo completa del empleado ese día o la parte de ella comprendida dentro del periodo de veinticuatro (24) horas de dicho día.

Sección 4: Proclamas

El Gobernador, o la persona que éste designe, podrá establecer mediante proclama que cierto día feriado se observará el lunes o viernes que sea más cercano a la celebración de dicho día, cuando la necesidad de mantener la operación continua del Gobierno así lo requiera.

*Estos días serán otorgados sujeto y supeditado a que el Gobernador de Puerto Rico los declare como tales mediante proclama o por ley.

ARTÍCULO 37

PLAN MÉDICO

Sección 1: Aportación:

- A. Conforme a lo dispuesto en el Artículo 13.08 (b) (ix) de la Ordenanza Núm. 6, Serie 2013-2014, aprobada el 23 de agosto de 2013, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el Municipio mantendrá la aportación mensual correspondiente al Plan Médico para cada empleado(a) de la Unidad Apropiada, hasta un máximo de Trescientos dólares (\$300.00), o la cantidad que se disponga por ordenanza.

Sección 2: El pago de la aportación del Municipio para cubierta básica del Plan de Salud, estará sujeto a la disponibilidad de ingresos propios y de carácter recurrente del Municipio, debidamente presupuestados y aprobados por la Legislatura Municipal de San Juan. El Municipio, bajo ningún concepto, podrá financiar el pago de dicha aportación, mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones no recurrentes de ingresos propios.

ARTÍCULO 38

BONO DE NAVIDAD

- Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio Colectivo los miembros de la Unidad Apropriada recibirán un Bono de Navidad de mil (\$1,000.00) dólares equivalentes al doce punto cinco por ciento (12.5%) del sueldo anual del funcionario o empleado. Para efectos de determinar el monto del bono de Navidad se considerará como sueldo anual el sueldo total devengado por el funcionario o empleado hasta la cantidad de ocho mil (8,000) dólares durante los doce (12) meses que anteceden al 1ro de diciembre del año en que se concede el bono.
- Sección 2: El pago del mismo se hará conforme al itinerario establecido por el Municipio de San Juan. Éste estará sujeto solamente a las deducciones que se hacen por concepto de seguro social y contribución sobre ingresos.
- Sección 3: El Bono de Navidad se pagará a todo empleado que haya cumplido los requisitos mínimos establecidos en las leyes, reglamentos y normas aplicables.
- Sección 4: Cuando el empleado renuncie a su puesto o sea separado definitivamente del servicio, tendrá derecho a que se le pague el Bono de Navidad, que corresponda, siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos establecidos en las leyes, normas y reglamentos.
- Sección 5: Las partes reconocen que la facultad legal de la aprobación del presupuesto general del Municipio Autónomo de San Juan recae en la Legislatura Municipal. El Municipio solicitará y defenderá el presupuesto correspondiente para implantar el acuerdo aquí pactado ante la Asamblea Municipal.
- Sección 6: La aportación del Municipio para el Bono de Navidad, estará sujeta a la disponibilidad de ingresos propios y de carácter recurrente del Municipio, debidamente presupuestados y aprobados por la Legislatura Municipal de San Juan. El Municipio, bajo ningún concepto, podrá financiar el pago de dicha aportación, mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones no recurrentes de ingresos propios.

ARTÍCULO 39

BONO DE VERANO

- Sección 1: Para cada uno de los tres (3) años de vigencia de este convenio colectivo, El Municipio pagará a cada empleado afiliado de la Unidad Apropiaada la cantidad de doscientos dólares (\$200.00) por concepto de Bono de Verano.
- Sección 2: El Bono se pagará en o antes del treinta (30) del mes de julio de cada año de Convenio Colectivo.
- Sección 3: La aportación del Municipio para el Bono de Verano, estará sujeta a la disponibilidad de ingresos propios y de carácter recurrente del Municipio, debidamente presupuestados y aprobados por la Legislatura Municipal de San Juan. El Municipio, bajo ningún concepto, podrá financiar el pago de dicha aportación, mediante empréstitos de cualquier naturaleza o asignaciones no recurrentes de ingresos propios.

ARTÍCULO 40

LICENCIAS

- Sección 1: Los miembros de la Unidad Apropiaada tendrán derecho a recibir los beneficios de licencias que se han otorgado a través de leyes, reglamentos, cartas circulares, memorandos, ordenanzas municipales y en este Convenio Colectivo.
- Sección 2: Toda solicitud de certificación de balances de licencias será tramitada a través de sistema mecanizado de asistencias tal como: UKG Dimensions o cualquier otro método que se establezca para esos fines.
- Sección 3: Cuando alguna de estas licencias sea mejorada por la negociación colectiva, aplicará para todos los efectos lo que disponga el Convenio Colectivo al respecto.
- Sección 4: Se concederá como licencia con paga el día de cumpleaños del empleado perteneciente a la Unidad Apropiaada. De no poder disfrutarlo ese día se permitirá disfrutarlo cualquier día laborable siguiente a la fecha de cumpleaños, en coordinación con el supervisor inmediato. Este día no podrá ser disfrutado previo a su fecha de nacimiento.

ARTÍCULO 41

LICENCIA PARA VACACIONES

- Sección 1: Todo empleado de la Unidad Apropiaada tendrá derecho a acumular dos días y medio (2.5) al mes, por concepto de licencia regular de vacaciones. En el caso de empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial estos acumularán licencia de vacaciones en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente.
- Sección 2: Cuando los empleados de la Unidad Apropiaada determinen radicar una solicitud de vacaciones, esta será tramitada a través de su supervisor inmediato. Cada Unidad Administrativa preparará un plan de vacaciones anual de acuerdo a las directrices que emita la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, tomando en consideración la preferencia de los trabajadores(as), sin que se afecten los servicios. Los planes serán aprobados por los respectivos directores de unidades administrativas. Los empleados deberán disfrutar sus vacaciones regulares en los periodos establecidos en el plan.
- Sección 3: Si un empleado se enferma mientras disfruta de las vacaciones, tendrá 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, no más tarde del quinto (5°) día laborable después de enfermarse, excepto en situaciones extraordinarias. Esto no tendrá el efecto de extender el uso de licencia regular autorizada.
- Sección 4: En el caso de que un empleado necesite realizar una gestión personal, privada o de emergencia, dicha ausencia se podrá cargar a sus vacaciones regulares acumuladas.
- Sección 5: En el caso de que un empleado sea reclutado por alguna agencia del gobierno, el Municipio Autónomo de San Juan transferirá las vacaciones acumuladas a dicha agencia, hasta un máximo de sesenta (60) días. Asimismo, cuando el municipio nombre un funcionario de cualquier agencia o dependencia del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo los de la Rama Legislativa y la Rama Judicial que vaya a ocupar un puesto dentro de la Unidad Apropiaada, el Municipio aceptará y acreditará el número de días por vacaciones acumulado por dicho funcionario o empleado hasta un máximo de sesenta (60) días de licencia por vacaciones.
- Sección 6: El Municipio Autónomo de San Juan pagará anualmente las licencias de vacaciones regulares no disfrutadas en exceso de sesenta (60) días, en las siguientes situaciones:
- a. Los empleados que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidad del servicio y a requerimiento del Municipio Autónomo de San Juan quedan excluidos de las disposiciones de la Sección 10. Como norma, el Municipio adoptará medidas para que ningún empleado acumule más de sesenta (60) días de licencia regular al cierre del año natural. De permitirlo deberá liquidar el exceso de los sesenta (60) días pagándole al empleado(a) el balance en exceso de dicho máximo. Si por

necesidades del servicio y a requerimiento del Municipio, los empleados no pudieran disfrutar las vacaciones en el año natural, tendrán derecho a utilizar por lo menos los excesos de sesenta (60) días que tengan acumulados al finalizar dicho periodo, dentro de los próximos seis (6) meses del siguiente año natural. Si por necesidad del servicio o a requerimiento del Municipio el empleado no puede utilizar parte de la totalidad del referido exceso el Municipio pagará la parte del exceso que el empleado no haya disfrutado.

- b. Cuando, por circunstancias extraordinarias del servicio ajenas a su voluntad, el empleado no haya podido disfrutar del exceso acumulado, determinado al 1 de enero de cada año, establecido en plan de agote, el Municipio deberá pagar el mismo durante los próximos seis (6) meses siguientes al 30 de junio de cada año.

- Sección 7: Cuando un empleado se desvincule total y absolutamente del servicio, el Municipio Autónomo de San Juan efectuará el pago global de licencias y cualquier exceso que corresponda.
- Sección 8: Cada empleado deberá disfrutar de, por lo menos, la mitad de lo que acumule de vacaciones en un año natural de forma consecutiva.
- Sección 9: Ningún director y/o supervisor podrá negar el disfrute de vacaciones regulares acumuladas por razones disciplinarias.
- Sección 10: Los empleados de la Unidad Apropriadada así mismo, tendrán derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones por un periodo de treinta (30) días laborables dentro de cada año natural, de los cuales no menos de quince (15) deberán ser consecutivos.
- Sección 11: Si dos (2) o más empleados la Unidad Apropriadada tienen intereses en conflicto en relación en la fecha para tomar vacaciones, y no se pudiese conceder simultáneamente la licencia a todos, se reunirán el supervisor, el delegado de la Unión y los trabajadores afectados para tratar de llegar a un acuerdo. En estos casos se concederán las vacaciones tomando en cuenta la antigüedad de servicio como criterio durante el primer año y se alternarán en los años subsiguientes.
- Sección 12: Debido a circunstancias especiales, se podrá anticipar licencia de vacaciones al personal regular o probatorio que no haya prestado servicios por más de un (1) año cuando se tenga la certeza de que el empleado se reintegrará al trabajo. La licencia de vacaciones así adelantada no excederá de treinta (30) días laborables. La concesión de licencia de vacaciones anticipadas requerirá la recomendación del supervisor inmediato del empleado en todo caso y la aprobación previa y por escrito del Alcalde del funcionario en quien este delegue. Todo empleado a quien se le adelante una licencia de vacaciones y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, está obligado a rembolsar al Municipio Autónomo de San Juan, cualquier suma de dinero que quedase al descubierto.

ARTÍCULO 42

LICENCIA APROVECHAMIENTO ACADÉMICO

- Sección 1: Esta licencia se concederá a los miembros de la Unidad Apropiaada para comparecer a las instituciones educativas públicas o privadas donde cursan estudios todos sus hijos para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar.
- Sección 2: Se concede a todos los miembros de la Unidad Apropiaada que tengan hijos bajo su custodia legal, debidamente evidenciada, en escuelas públicas, privadas o Municipales, sean primarias o secundarias, incluyendo las escuelas maternas, hasta un máxima de dos (2) horas laborables por empleado 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 donde estudian su(s) hijo(s) para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar. En todos los casos el empleado deberá coordinar su salida con su supervisor inmediato y presentar evidencia acreditativa del tiempo utilizado en su comparecencia a la escuela.
- En aquellos casos en que los hijos estén matriculados en Programas de Educación Especial o requieran acomodos académicos, esta licencia será de tres (3) horas al principio y tres (3) horas al final de cada semestre escolar, e incluirá el acompañar al (los) estudiantes a evaluaciones profesionales, adiestramientos y citas médicas, según le sea requerido. El miembro de la Unidad Apropiaada vendrá obligado a distribuir la licencia aquí concedida de la manera más prudente, de suerte que atienda las necesidades de todos sus hijos menores matriculados en escuelas.
- Sección 3: En el caso de que el miembro de la Unidad Apropiaada se exceda de las horas antes mencionadas, el exceso se descontará del balance mayor que tenga acumulado el empleado entre la licencia regular o del tiempo compensatorio. Del empleado no contar con balance de licencia regular o tiempo compensatorio, se descontará de su sueldo el periodo utilizado en exceso.
- Sección 4: En el 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 requieran la presencia de los 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 para 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 lo antes posible la evidencia que demuestre en forma fehaciente que se utilizó el tiempo para los propósitos que contempla esta licencia.
- Sección 5: El uso indebido de esta licencia podrá conllevar la imposición de acciones disciplinarias. Los miembros de la Unidad Apropiaada que tengan varios hijos en instituciones educativas vendrán obligados a planificar y coordinar las visitas a las escuelas, para reducir al mínimo indispensable el uso de esta licencia. Todos los empleados tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restricto de este beneficio, de tal manera que no se afecten los servicios. Los supervisores inmediatos de los empleados tendrán la responsabilidad de asegurarse del

cumplimiento estricto de las normas que rigen esta licencia y de que la misma sea utilizada para los fines y propósitos para los cuales fue concedida.

ARTÍCULO 43

LICENCIA PARA TOMAR EXÁMENES Y COMPARECER A ENTREVISTAS DE EMPLEO

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan concederá una licencia con paga, sin cargo a ninguna otra licencia, a los miembros de la Unidad Apropriada que previamente lo soliciten para comparecer a tomar un examen que sea requisito para un empleo en el servicio público, o para comparecer a entrevistas de empleo a las que haya sido citado oficialmente con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público.
- Sección 2: El miembro de la Unidad Apropriada vendrá obligado a presentar al Municipio Autónomo de San Juan evidencia de la citación oficial de la agencia de gobierno correspondiente, antes del examen o la entrevista, así como la certificación que acredite su asistencia al examen o entrevista indicando además hora de llegada y salida.

ARTÍCULO 44

LICENCIA PARA SERVIR COMO JURADO

- Sección 1: Cuando un miembro de la unidad apropiada venga obligado a servir como jurado tendrá derecho, a una licencia con paga sin cargo a ninguna otra licencia, por el tiempo en que estuviese ausente del trabajo por tal citación.
- Sección 2: Para ser acreedor a esta licencia, el miembro de la Unidad Apropiada citado para servir como jurado deberá someter evidencia acreditativa de tal citación.

ARTÍCULO 45

LICENCIA PARA FINES OFICIALES Y JUDICIALES

Citaciones Oficiales - Cualquier empleado citado oficialmente para comparecer como testigo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus dependencias o municipios, 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. Cuando el empleado sea citado para comparecer como acusado, como parte interesada, o como testigo de uno de éstos, 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 o peticionario o interventor en una acción civil o administrativa. En tales casos, el tiempo que usaren se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se les concederá licencia sin sueldo por el periodo utilizado para tales fines. 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 comparece como demandado en su carácter oficial.

ARTÍCULO 46

LICENCIA POR MATERNIDAD

- Sección 1: Toda empleada embarazada tendrá derecho a solicitar por certificado que se le conceda licencia con sueldo por maternidad. Dicha licencia comprenderá un período de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y veinte (20) semanas después, para un total de veinticuatro (24) semanas de licencia por maternidad en caso de que la empleada haya observado un alumbramiento. Sin embargo, previa autorización médica, la empleada embarazada podrá optar por permanecer trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha probable del parto, de forma tal de poder disfrutar de veintitrés (23) semanas de descanso postnatal. Durante el periodo de la licencia de maternidad, la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Cuando se autorice el disfrute de licencia de maternidad, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente. Las empleadas que disfruten de licencia por maternidad tendrán derecho a acumular licencia de vacaciones o licencia por enfermedad mientras dure la licencia de maternidad. De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado este, el descanso postparto se extenderá por un periodo de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el periodo prenatal y también le será pagado a sueldo completo. La empleada embarazada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar las veinticuatro (24) semanas de licencia cuando presente un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso, se considerará que la empleada renuncia a la extensión de la licencia a que tiene derecho. Cuando, a pesar del certificado médico requerido en el Inciso (b) de este Artículo, se haya estimado erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de veinticuatro (24) semanas de licencia sin haber ocurrido el parto, se le extenderá la licencia a sueldo completo hasta que le sobrevenga el parto. En este caso, la empleada embarazada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso postparto a partir de la fecha del alumbramiento y de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor. En el caso de una empleada embarazada con estatus transitorio la licencia de maternidad no excederá del término de nombramiento.
- Sección 2: La solicitud de licencia por maternidad deberá acompañarse de un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo mes de embarazo.
- Sección 3: En aquellos casos en que surjan complicaciones durante el periodo de embarazo, o como resultado del mismo, se le podrá conceder a la empleada, además de la licencia de maternidad, la licencia de vacaciones y la licencia de enfermedad a que tenga derecho, de acuerdo con la reglamentación municipal vigente, y, además, licencia sin sueldo. Sin embargo, en ningún caso podrá exceder de un año el periodo total de la ausencia de la empleada como resultado del disfrute de cualesquiera de estas licencias o de todas ellas.
- Sección 4: No se podrá despedir a la mujer embarazada sin justa causa. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo por razón de embarazo. Toda decisión que pudiese afectar en alguna forma la permanencia en su empleo de la mujer embarazada deberá posponerse hasta tanto finalice el periodo de licencia por maternidad.

- Sección 5: Toda empleada que adopte un menor de catorce (14) años o menos, de acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24) semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución del tribunal decretando la adopción. Al reclamar este derecho, la empleada deberá someter a la unidad administrativa en que trabaja evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción, expedida por el tribunal competente.
- Sección 6: La empleada embarazada o que adopte un menor deberá solicitar con anticipación a la unidad administrativa donde trabaja el periodo en que habrá de disfrutar de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.
- Sección 7: Cuando la empleada sufra un aborto, se le concederá hasta cuatro (4) semanas de licencia de maternidad postparto. Sin embargo, para ser acreedora a tal beneficio, el aborto tendrá que ser de tal naturaleza que produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo con el dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el período de descanso recomendado por el médico.

ARTÍCULO 47

PERÍODO DE LACTANCIA O EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA

- Sección 1: Se concederá tiempo a las madres lactantes para que después de disfrutar su licencia de maternidad tengan oportunidad para lactar a sus criaturas durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo diario, que podrá ser distribuida en dos (2) periodos de treinta (30) minutos cada uno (1) o en tres (3) periodos de veinte (20) minutos. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.
- Sección 2: Dentro del taller de trabajo, el periodo de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones.
- Sección 3: Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar al municipio una certificación médica, durante el periodo correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que está lactando a su bebe. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días de cada periodo. Disponiéndose, que el municipio designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales, supeditado a la disponibilidad de recursos de las entidades gubernamentales. Los municipios deberán establecer un reglamento sobre la operación de estos espacios para la lactancia.

ARTÍCULO 48

LICENCIA POR PATERNIDAD

- Sección 1: La licencia por paternidad será por un término de cuatro (4) semanas con sueldo, contados a partir del nacimiento o adopción del hijo o hija, según dispuesto en esta ordenanza.
- Sección 2: Al reclamar la licencia, el empleado deberá presentar el certificado de nacimiento o de adopción del menor, según sea el caso.
- Sección 3: En caso de aborto involuntario o terapéutico, según definido en el artículo de maternidad, se concederá tres (3) días de licencia. Para el disfrute de esta licencia, el empleado presentará el certificado provisto por el médico correspondiente.

ARTÍCULO 49

LICENCIA POR ENFERMEDAD

- Sección 1: Los empleados tendrán derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1.5) por cada mes de servicio. En el caso de empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial, estos acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente.
- 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 o la de otros empleados y/o personas. El empleado podrá acumular licencia por enfermedad hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural.
- Sección 3: Todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días de los acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de doce (12) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizarlo para:
- a. El cuidado y atención, por razón de enfermedad, de sus hijos o hijas.
 - b. Atender situaciones de enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimentos de su núcleo familiar, hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o sobre las que tenga custodia legal. Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionada con la salud de las personas aquí comprendidas.
 - 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 Gobierno de Puerto Rico, en casos de petición de pensión alimentaria, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.
- Sección 4: El empleado podrá utilizar la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural, sujeto a:
- a. Todo empleado que se ausente del trabajo por enfermedad por tres (3) días o más deberá presentar un certificado médico al supervisor inmediato. En casos de ausentismo repetitivo, el supervisor podrá requerir un certificado médico por ausencias de uno (1) o dos (2) días. Sin embargo, no se hará uso arbitrario ni discriminatorio de esta excepción.
 - b. El certificado médico deberá incluir, además, el nombre del médico, su número de licencia, el periodo de descanso recomendado, y cualquier otra información requerida de conformidad con el Art. 2.058(b) del Código Municipal.
- Sección 5: En casos de enfermedad prolongada, el personal podrá hacer uso de la licencia de

vacaciones que tuviese acumulada, con previa evaluación y autorización del supervisor inmediato. Si el empleado agota ambas licencias y continúa enfermo, se le puede conceder licencia sin sueldo.

Sección 6: A manera de excepción, en aquellos casos de enfermedad en que el empleado no tenga licencia acumulada, éste podrá solicitar un adelanto de licencia de enfermedad. El Municipio Autónomo de San Juan, a manera de excepción, podrá a su discreción y luego de evaluar la solicitud, autorizar la misma, para ello el empleado debe haber prestado servicios al Municipio por un periodo no menor de un (1) año. Se requerirá la recomendación del supervisor inmediato y la aprobación del Alcalde o funcionario en quien delegue para autorizar el adelanto de licencia por enfermedad hasta un máximo de dieciocho (18) días.

Esta disposición será de aplicación a todo miembro cubierto por este convenio colectivo, cuando exista la certeza de que éste se reintegrará al trabajo. Cualquier empleado a quien se le anticipe licencia por enfermedad y se separe voluntaria o involuntariamente del trabajo está obligado a reembolsar al Municipio Autónomo de San Juan cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto de dicha licencia.

Sección 7: Los empleados comprendidos en la unidad apropiada tendrán derecho al pago de licencia por enfermedad acumulada en exceso de los noventa (90) días laborables al finalizar cada año natural. Este pago será efectivo en o antes del 30 de junio del año siguiente, conforme al Artículo 2.058 (b) 3 del Código Municipal de Puerto Rico.

Sección 8: El Municipio podrá autorizar la cesión de licencia por vacaciones regulares y/o enfermedad cuando un empleado de la Unidad Apropiada tenga una situación de emergencia que le imposibilite asistir al trabajo y haya agotado sus balances de licencias acumuladas, podrá recibir días de licencia por vacaciones y/o enfermedad de otros empleados, de conformidad con el Artículo 2.058 (3) (J) del Código Municipal de Puerto Rico y con las siguientes normas:

- a. Un empleado al que se le cedan días de licencias acumuladas por vacaciones por razón de una emergencia personal se conocerá como empleado cesionario.
- b. Un empleado que transfiera parte de sus días de licencias acumuladas por vacaciones a favor de un empleado cesionario se conocerá como empleado cedente.
- c. Se considerará una emergencia una enfermedad grave o terminal, un accidente que conlleve hospitalización prolongada o que requiera tratamiento bajo la supervisión de un profesional de salud, de un empleado o miembro de su familia inmediata (padres, hijos y cónyuges) que prácticamente imposibilite el desempeño de las funciones del empleado por un tiempo considerable.
- d. El empleado cedente no podrá transferir más de cinco (5) días acumulados de licencia por vacaciones y/o enfermedad en un mes, ni más de quince (15) días en un año.
- e. Se le podrá ceder al empleado cesionario hasta 60 días de licencias acumuladas por

vacaciones. El empleado cesionario podrá solicitar una extensión de cesión de licencias acumuladas por vacaciones si al terminar el periodo de disfrute original, la emergencia que motivó la cesión continúa.

- f. El empleado cesionario no podrá disfrutar de este beneficio por un periodo mayor de un (1) año, incluyendo el tiempo que ha agotado por concepto de las licencias y beneficios disfrutados por derecho propio.
- g. El Municipio de San Juan no viene obligado a reservar el empleo al empleado cesionario que se ausente por un término mayor de un (1) año.
- h. Los días de licencia acumulada por vacaciones cedidos a un empleado cesionario le serán acreditados a este último de acuerdo a su salario al momento de la cesión.
- i. Al momento que desaparezca el motivo excepcional por el que tuvo que ausentarse, el empleado cesionario retornará a sus labores sin disfrutar el balance cedido que le reste, el cual revertirá al empleado o empleados cedentes, de acuerdo al sueldo que devengaban al momento de ocurrir la cesión.
- j. La cesión de licencias acumuladas por vacaciones se realizará gratuitamente. Se le podrá aplicar medidas disciplinarias a cualquier empleado que directamente o por persona intermedia diere a otra, o aceptare de otro dinero u otro beneficio, a cambio de la cesión de licencia acumuladas por vacaciones.

ARTÍCULO 50

LICENCIA FUNERAL

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan concederá una licencia funeral sin cargo a todo miembro de la Unidad Apropriada, en el caso de la muerte de su cónyuge, hijos o hijas, el padre o la madre, ya sean biológicos o adoptivos, los hermanos y hermanas, abuelos, nietos y suegros.
- Sección 2: La duración de esta licencia será de tres (3) días laborables, contados a partir del fallecimiento del familiar.
- Sección 3: En el caso de que el fallecimiento del familiar incluido en esta sección ocurra fuera de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a cinco (5) días laborables de licencia, siempre y cuando el sepelio se lleve a cabo fuera de dicha jurisdicción. No obstante, si el cadáver es trasladado a Puerto Rico para el sepelio, entonces el empleado tendrá derecho sólo a (3) tres días laborables de licencia, contados a partir de la fecha en que el cadáver sea expuesto en capilla o cremado.
- Sección 4: El miembro de la Unidad Apropriada deberá solicitar esta licencia a su supervisor inmediato y someter evidencia acreditativa del fallecimiento.

ARTÍCULO 51

PAGO DE MATRÍCULA

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan, podrá autorizar el pago de matrícula a todo empleado cubierto por este convenio colectivo, conforme a las normas que se establecen en el Art. 7.10 Sección 10.6 del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan.
- Sección 2: Los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a la concesión de una tarifa especial para estudiar en el Colegio Universitario de San Juan, sujeto a lo dispuesto en la Ordenanza Núm. 8 serie 1986-1987. Además, tendrán derecho al beneficio señalado en la Ordenanza Núm. 9 serie 1986-1987 de una tarifa especial para la matrícula a hijos de empleados (as) que sean menores de 25 años de edad, en el Colegio Universitario de San Juan.

ARTÍCULO 52

LICENCIA PARA EL PROCESO DE MATRÍCULA

- Sección 1: El Municipio, en aras de cumplir con la política pública de desarrollo profesional del recurso humano, procura brindar al empleado herramientas y oportunidades dirigidas a satisfacer las necesidades de educación requeridas para actualizar los conocimientos inherentes a su ocupación y/o profesión.
- Sección 2: A todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo se les concederá tiempo equivalente a la mitad de la jornada de un día de trabajo por semestre, para realizar procesos de matrícula en instituciones educativas acreditadas. Para ser acreedor de este derecho, el trabajador deberá presentar evidencia de la matrícula efectuada a su supervisor inmediato.
- Sección 3: El empleado deberá informar la fecha de la matrícula a su supervisor inmediato para que se afecte lo menos posible la prestación de servicios.

ARTÍCULO 53

LICENCIAS SIN SUELDO

Sección 1: Cuando un miembro de la Unión necesite licencia especial sin sueldo, someterá una petición al Municipio la misma será tramitada a través de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales por conducto de la Unión. En su solicitud, el empleado deberá incluir el propósito de la licencia y la duración de la misma.

PROPÓSITO DE LA LICENCIA ESPECIAL SIN SUELDO

- a. Licencia Sindical - A solicitud de la Unión el Municipio le concederá hasta un máxima de diez (10) miembros de la Unidad Contratante, para trabajar con la Unión. La Unión pagará el salario y beneficios marginales del empleado. Esta licencia tendrá una duración máxima de tres (3) años o la vigencia del convenio, cuál de los dos venza primero.

El empleado en licencia sindical no gozará de los beneficios de este convenio o convenio subsiguientes hasta que se reintegre a su puesto. Al empleado regresar a su empleo, se reintegrará con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviera en servicio activo.

- b. Para fines educativos - El Municipio podrá conceder a los funcionarios y empleados con el fin de ampliar su preparación académica, universitaria o técnica una licencia para fines educativos. Se le podrá conceder hasta un máximo de dos (2) años revisable anualmente.
- c. El Municipio podrá conceder licencia sin sueldo para una situación personal que le ocurra a un empleado siempre y cuando dicha situación personal no esté cubierta por otras licencias contempladas en este Convenio Colectivo.

Sección 2: Los empleados en disfrute de licencia especial sin sueldo, al terminar la misma se reintegrarán en su puesto o en uno similar en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 3: Los empleados que no puedan reintegrarse a su puesto por razones justificadas, deberán presentar una nueva solicitud con treinta (30) días de anticipación, siguiendo el mismo procedimiento establecido para la licencia especial sin sueldo dispuesta por este Convenio para la consideración y aprobación del Municipio Autónomo de San Juan.

Sección 4: Todo empleado en disfrute de licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. En aquellos casos en que, como consecuencia de la licencia sin sueldo, se haya reclutado a un empleado temporero para ocupar el puesto del empleado en licencia sin sueldo o uno de menor

clasificación, el empleado o la Unión deberán notificar al Municipio Autónomo de San Juan con treinta (30) días de anticipación su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

ARTÍCULO 54

LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR A LOS HIJOS

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan concederá una licencia con paga a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que así lo soliciten para llevar a sus hijos a ser vacunados en una institución pública o privada. También será de aplicación esta licencia a aquellos trabajadores con hijos adoptivos para los que tienen la custodia legal de un menor.
- Sección 2: La licencia se extenderá hasta un máximo de tres (3) horas laborables al año por empleado o por parejas constituidas por empleados del Municipio, al año, según se indique en la tarjeta de inmunización de los hijos.
- Sección 3: Para tener derecho a esta licencia, el empleado deberá presentar a su supervisor inmediato la evidencia que certifique el lugar, fecha y hora en que fueron vacunados sus hijos.
- Sección 4: El empleado deberá coordinar la fecha de vacunación con su supervisor inmediato para que no se afecten los servicios.

ARTÍCULO 55

TIEMPO PARA LA RENOVACIÓN DE LICENCIAS Y/O CERTIFICACIONES

- Sección 1: Todo empleado miembro de la Unidad Apropiada podrá utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo sin cargo a ninguna licencia, para renovar su licencia de conducir, según lo dispuesto en la Ley 132 del 3 de junio de 2004, Ley de Vehículos y Transito, según enmendada.
- Sección 2: También será acreedor de este tiempo todo aquel empleado que, por su función, se le requiera la renovación de una licencia para ejercer su profesión.
- Sección 3: Todo miembro de la Unidad Apropiada que se le requiera la Ley 300-1999 (Conocida como Ley de Verificación de Historial Delictivo De Proveedores de Servicios de Cuidado a Niños y Envejecientes de Puerto Rico), podrá utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo sin cargo a ninguna licencia, para renovar dicha certificación, luego de previa coordinación con su supervisor.
- Sección 4: El trabajador acreedor de este derecho deberá coordinar previamente con su supervisor inmediato la utilización de esta licencia y presentar la evidencia de las gestiones realizadas.

ARTÍCULO 56

LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Sección 1: Objetivo

Los empleados de la unidad contratante podrán ser elegibles a una licencia sin sueldo, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el Family and Medical Leave Act del 1993 (FMLA) (según enmendado), y la reglamentación promulgada al amparo de la misma. Dicha legislación regirá los beneficios a ser otorgados bajo la misma a los empleados cubiertos por este convenio.

Sección 2: Criterios de evaluación

El Municipio evaluará toda solicitud de licencia sin sueldo radicada por un empleado cubierto por este convenio, bajo los términos del referido estatuto, por motivo del nacimiento o cuidado de un hijo, por la adopción o la custodia de un infante, o para cuidado de la pareja, hijos o padres, debido a un padecimiento serio de salud que requiera tratamiento prolongado por diagnóstico médico o por enfermedad seria del propio empleado, lo cual le impida cumplir con sus funciones o por otras razones adicionales, siempre y cuando el Municipio entienda que las mismas justifican la concesión de una licencia sin sueldo.

Sección 3: Término de la licencia y elegibilidad

Esta licencia no excederá de doce (12) semanas dentro de un periodo de doce (12) meses, y únicamente podrán solicitar la misma aquellos empleados que hayan trabajado para El Municipio no menos de doce (12) meses y hayan prestado no menos de 1,250 horas de servicio durante los doce (12) meses anteriores a la solicitud de dicha licencia. El Municipio establecerá un procedimiento para procesar las solicitudes de empleados interesados en obtener esta licencia, y podrá requerir certificación médica en los casos en que la licencia sea por razones de un padecimiento serio de salud del propio empleado. Se podrá requerir una certificación o evaluación médica de capacitación para ejercer sus funciones antes de que el empleado regrese a trabajar.

Si la pareja trabaja en el Municipio y los dos son elegibles para los beneficios dispuestos en este artículo, se les permitirá tomar licencia combinada para el nacimiento y cuidado de un hijo(a) recién nacido, para la colocación en adopción y crianza de un niño(a).

El período total de esta licencia será de doce (12) semanas dentro de un término de doce (12) meses, calculados sobre una base móvil (rolling). Cualquier otra licencia otorgada bajo este convenio colectivo, con o sin paga, que sea elegible bajo la ley federal del FMLA, correrá concurrente con la Licencia Médico Familiar.

Sección 4: Disposiciones conflictivas

En caso de cualquier discrepancia entre esta disposición o la ley, y cualquier otra disposición del convenio colectivo, prevalecerá en todo momento la más favorable o beneficiosa para el empleado.

ARTÍCULO 57

LICENCIA PARA REPRESENTACIÓN DEL PAÍS

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan concederá esta licencia en aquellos casos en que un empleado ostente la Representación Oficial del País en actividades fuera de Puerto Rico que propendan a realzar los valores culturales, artísticos o deportivos del pueblo puertorriqueño tales como: Eventos deportivos internacionales, certámenes artísticos o culturales u otras actividades similares, según Art. 2.058 Inciso h(6) de la Ley 107-2020 y el Art. 7.11 Sección 11.4 Inciso 8.A del Manual del Código de Administración de Asuntos del Personal.

ARTÍCULO 58

LICENCIA CON SUELDO PARA ATLETAS, TÉCNICOS Y DIRIGENTES DEPORTIVOS

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan concederá licencia con sueldo a empleados cubiertos bajo este convenio colectivo que sean atletas, técnicos y dirigentes deportivos a base de tiempo libre suficiente durante el horario regular de sus labores, para cumplir con sus exigencias de entrenamientos y competencias a celebrarse en Puerto Rico, según Art. 2.058 Inciso H de la Ley 107-2020 y Art. 7.11 Sección 11.4 Inciso 8 D del Manual de Código de Administración de Asuntos de Personal.

ARTÍCULO 59

ACOMODO RAZONABLE EN EL EMPLEO

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan proveerá acomodo razonable a todo miembro de la Unidad Apropriada que lo solicite y cualifique según lo dispuesto por la Ley Pública 101-336 (42U.S.C. 12101 y siguientes) conocida como American With Disabilities Act del 26 de julio de 1990 sobre el procedimiento para Solicitar y Conceder Acomodo Razonable en el Empleo del Municipio de San Juan.
- Sección 2: El Director o supervisor inmediato hará llegar a la Oficina de Administración Recursos Humanos y Relaciones Laborales la solicitud del miembro de la Unidad Apropriada en los diez (10) días siguientes a su recibo. Éste no podrá negarse a llenar y someter los documentos requeridos.
- Sección 3: Lo anterior no implica que no se puedan tomar medidas cautelares temporeras en situaciones extraordinarias, que así lo justifique, antes que la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales emita su decisión final. Este ajuste no es permanente y no crea obligatoriedad hasta que esta oficina emita su decisión. Este empleado continuará realizando las funciones del puesto que ocupa de acuerdo a lo que establece la Ley.
- Sección 4: En casos de empleados con impedimentos permanentes que requieran necesidades especiales no se requerirá nueva evidencia, a excepción de solicitudes adicionales de acomodo.
- Sección 5: La Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales deberá contestar las peticiones en un término que no excederá de 30 días laborables contados a partir del recibo del informe, después de tener a su disposición todos los documentos necesarios para su decisión.
- Sección 6: El delegado del área de trabajo o la Unión podrá participar en el proceso de implantación del acomodo razonable, a petición del empleado.
- Sección 7: Cuando la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales determine que no procede completa o parcialmente la solicitud del empleado, se le notificará que tiene derecho a radicar una querrela conforme al procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio.

ARTÍCULO 60

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

- Sección 1: Tanto el Municipio Autónomo de San Juan como la Unión reconocen que las condiciones seguras de trabajo y las 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. También el municipio acuerda evaluar aquellos lugares que por la naturaleza de trabajo que se realiza pueda significar un riesgo mayor a la seguridad de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, particularmente en momentos de desastres natural, emergencia nacional y/o municipal declarada.
- Sección 2: Las normas y reglas de seguridad serán las que aplican conforme a la legislación vigente.
- Sección 3: Cualquier medida de prevención de problemas de salud y seguridad que el patrono adopte en beneficio de algún personal, será también de aplicación a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, siempre y cuando vayan dirigidas a atender los mismos riesgos. Disponiéndose que, de persistir el problema, el Municipio tomará aquellas medidas remediativas a la brevedad que requiera la naturaleza de la situación, las cuales podrá incluir, entre otras, reubicar el personal.
- Sección 4: El Municipio Autónomo de San Juan proveerá el equipo de seguridad necesario para cumplir con las normas aplicables.
- Sección 5: El Municipio Autónomo de San Juan proveerá servicios de fumigación en los centros de trabajo de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.
- Sección 6: El Comité de Salud y Seguridad establecido en el artículo 62 de este Convenio podrán coordinar, cuando las circunstancias lo justifiquen, inspecciones oculares para evaluar las condiciones en que se encuentran las instalaciones en término de Salud y Seguridad. Las partes se pondrán de acuerdo en las fechas en que dichas inspecciones se llevarán a cabo.

ARTÍCULO 61

COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión crearán un Comité de Salud y Seguridad que atenderán estos asuntos en las instalaciones municipales.
- Sección 2: Este Comité de Salud y Seguridad que estará integrado por (2) dos representantes del Municipio y (2) dos de la Unidad Apropiable se reunirá una (1) vez al mes para fomentar la seguridad. Tendrá como función el someter ante la consideración del Comité de Salud y Seguridad Municipal las situaciones relacionadas con la salud y seguridad que afecten a los miembros de la Unidad Apropiable en los centros de trabajo. Este Comité atenderá las situaciones referidas y recomendará al Municipio acciones a tomar.
- Sección 3: Dentro de los primeros 30 días de haberse constituido el Comité, este adoptará por consenso sus reglas operacionales y procesales, estas reglas serán refrendadas por el Alcalde.
- Sección 4: Todas las recomendaciones del Comité de Salud y Seguridad Municipal estarán en conformidad con la reglamentación federal (Occupational Safety and Health Act) y la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo del Estado Libre Asociado.
- Sección 5: Las propuestas y sugerencias del Comité de Salud y Seguridad serán sometidas y dialogadas con el Director del Centro de Trabajo o en quien esta delegue para que sean evaluadas. De existir varias opciones, el director tendrá la facultad de implantar la que sea administrativamente más viable.
- Sección 6: El comité deberá estar constituido no más tarde de seis (6) meses de la puesta en vigor de este Convenio.

ARTÍCULO 62

AGRESIÓN FÍSICA Y/O VERBAL A MIEMBROS DE LA UNIDAD APROPIADA

- Sección 1: En los casos en que un miembro de la Unidad Apropriada sea agredido físico y/o verbalmente en su área de trabajo, por un empleado o un tercero no relacionado al Municipio, el Municipio tomará la siguiente medida. Notificará a la Autoridad competente ya sea Policía Municipal o Policía de Puerto Rico el incidente lo más pronto posible, si aplica, los trámites del empleado ante el Fondo del Seguro del Estado; según corresponda; y comenzará todo trámite disciplinario, de conformidad con la reglamentación aplicable.
- a. En los casos en que la salud y/o la seguridad física y/o emocional del miembro de la Unidad Apropriada se vean seriamente afectadas, éste podrá ser reubicado en otro lugar de trabajo, a solicitud de su parte, debidamente fundamentada.

ARTÍCULO 63

OTRAS CONDICIONES DE EMPLEO

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión se obligan a adoptar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes de trabajo y mantener condiciones higiénicas óptimas requeridas por ley en las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio. Con este propósito se proveerán los equipos y materiales necesarios.
- Sección 2: En todas las áreas de trabajo donde sea factible y exista un Tablón de Avisos del Municipio, y previa autorización del Director del área y/o Departamento, La Unión podrá utilizar el Tablón de Avisos para fijar sus avisos, publicación o información apropiada con el objetivo de mantener adecuadamente informados a los miembros de la Unidad Apropiaada. Se garantizará el derecho de la Unión de mantener informada adecuadamente a los miembros de la Unidad Contratante, sujeto a lo dispuesto en este Artículo. En los tablonos de avisos no se colocará material alguno que sea libeloso, escandaloso, o en detrimento a las relaciones obrero-patronales entre las partes o con contenido político o religioso.
- Sección 3: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración posibles, a fin de mantener las mejores relaciones entre todas las partes y mantener, además, la eficiencia de los servicios que presta el Municipio Autónomo de San Juan.
- Sección 4: En caso de que surjan desperfectos en el sistema eléctrico, sistema pluvial, sistema de acondicionador de aire, que no pueda ser reparado en un tiempo razonable, o cualquier mejora en la planta física de las Dependencias del Municipio que afecte las labores, el Municipio Autónomo de San Juan deberá:
- a. Dentro de los 15 minutos siguientes después de la ocurrencia del desperfecto, se determinará si hay que esperar un tiempo razonable para relevar al personal de sus responsabilidades. Dicho tiempo de espera razonable no excederá dos (2) horas, luego de lo cual se despacharán a los empleados. Si el evento ocurre en horas de la mañana, el personal despachado deberá reportarse a trabajar a la 1:00 pm. En caso de que la situación se haya resuelto el empleado continuará su jornada de trabajo. Si el evento ocurre en horas de la tarde, los empleados despachados se reportarán a trabajar en su turno regular del próximo día laborable sin cargo a licencias. Esta disposición solo es de aplicación a aquellos empleados presentes y disponibles para trabajar.
 - b. Si se determina que las labores deben continuar, el Municipio deberá proveer las condiciones que sean necesarias para asegurar un lugar adecuado de trabajo.
 - c. Si se determina despachar al personal del área afectada, tal determinación aplicará a todo el personal de la Unidad Apropiaada cubierto por este convenio dentro del lugar de trabajo o área afectada. Esta disposición aplicará tanto en la Torre Municipal como en los otros centros de trabajo.

- Sección 5: El Municipio Autónomo de San Juan enviará en o antes de 48 horas a la Unión una copia fiel y exacta de toda circular y orden administrativa que dirija al personal perteneciente a la Unidad Apropriada y que afecte sus condiciones del trabajo.
- Sección 6: Previa solicitud de la Unión, el Municipio Autónomo de San Juan someterá un informe semestral a la Unión sobre todo ascenso, reclasificación, jubilación, muerte, traslado, movimiento de personal o nombramiento que se realice dentro de la Unidad Apropriada.
- Sección 7: El Municipio Autónomo de San Juan entregará una copia de la especificación de clase al empleado de la Unidad Apropriada que lo solicite, o por solicitud de la Unión. Cada vez que se contrate a un nuevo empleado, el Municipio le entregará una copia de dicho documento y le entregará un acuse de recibo de éste.
- Sección 8: El Municipio Autónomo de San Juan asignará a los empleados cubiertos por este Convenio las tareas contenidas en la especificación de clase. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, se podrán asignar tareas adicionales, siempre y cuando las mismas estén enmarcadas en la especificación de la clase de puesto.
- Sección 9: No se le llamará la atención a ningún empleado frente a otros empleados del Municipio Autónomo de San Juan.
- Sección 10: El Municipio Autónomo de San Juan instruirá a sus supervisores para que en el término de cinco (5) días laborables envíen las comunicaciones de reinstalación de los empleados a la Oficina de Recursos Humanos. Éste tramitará las mismas en cinco (5) días laborables a la División de Nóminas.
- Sección 11: En todas las dependencias habrá agua potable para los miembros de la Unidad Apropriada. El Municipio Autónomo de San Juan facilitará agua para todas las brigadas, barrenderos y/o cualquier otro trabajador que realice trabajo de campo. También facilitará agua a todos los miembros de la Unidad Apropriada en las actividades especiales que se les requiera trabajar.
- Sección 12: Cuando se determine que es más económico o conveniente que un empleado o funcionario utilice su automóvil privado para gestiones oficiales, el Municipio podrá autorizar el uso. A esos fines, se cumplimentará la "Solicitud y Autorización para uso de Automóvil Privado" y la Unidad de Riesgos y Seguros de la Oficina de Finanzas Municipales.
- Los trámites serán conforme al "Reglamento de Gastos de Viaje o en Gestiones Oficiales del Municipio de San Juan".
- Sección 13: Las partes reconocen que los empleados del Municipio Autónomo de San Juan somos todos y que las facilidades en los centros de trabajo son para uso de todo el personal. Los empleados cubiertos por este Convenio, previa autorización del funcionario concernido, podrán utilizar aquellas facilidades que estén disponibles.
- Sección 14. A los empleados no acogidos al depósito directo, los días de pago se le concederá hasta una (1) hora para el cambio de cheque. De utilizarse tiempo adicional a la hora concedida, se procederá descontar de la licencia regular del empleado. Como regla general, el tiempo para cambio de cheque no se autorizará luego de las 2:00 p.m.

En caso de que el empleado reciba su cheque posterior al día de pago, de igual manera se le concederá una (1) hora para el cambio de cheque. No se permite utilizar este periodo como una forma de acortar la jornada de trabajo diaria. El empleado regresará a su área de trabajo una vez cambiado su cheque. Esta hora no es acumulable ni transferible.

Sección 15. El Municipio Autónomo de San Juan, sus supervisores, representantes y cualquier miembro de la Unidad Apropriada se abstendrán de perseguir, amedrentar, o acosar a ningún empleado, incluyendo tomar fotos, videos o difusión de información por cualquier red social. No obstante, el Municipio de San Juan se reserva la prerrogativa de iniciar cualquier proceso disciplinario si el acto, conducta, hechos o imagen representa de por sí una conducta prohibida por el Municipio de San Juan o presenta una conducta impropia o en detrimento de los mejores interés del Municipio, empleados o ciudadanía.

ARTÍCULO 64

RECESOS ADMINISTRATIVOS

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan, a su discreción, podrá decretar recesos de las labores administrativas y de servicio durante los periodos de Semana Santa, verano, Navidad y durante cualquier otro periodo del año que estime necesario.
- Sección 2: Se interpretará por receso administrativo aquellos periodos para los cuales el Municipio Autónomo de San Juan decreta una reducción de las tareas administrativas y de servicio tales como (sin que se interprete como una limitación) cualquier día de la Semana Santa, Verano y durante el periodo de Navidad.
- Sección 3: En caso de que el empleado no tenga balance de licencia regular y el Municipio Autónomo de San Juan decreta un Receso Administrativo el empleado podrá tomar la decisión, y el Municipio discrecionalmente aprobará, si se quiere acoger o no a dicho receso. De no tener balance el Municipio lo reubicará en otra Dependencia para que continúe labores por dicho periodo, luego de pasado el periodo el empleado volverá a su Centro de Trabajo.
- Sección 4: Cuando, por necesidades del servicio, se le requiera a algún miembro de la Unidad Apropiaada que trabaje durante cualquier período de receso no será cargado a su licencia regular de vacaciones.
- Sección 5: El Municipio Autónomo de San Juan se reserva el derecho de decretar, por sectores o áreas operacionales, los recesos descritos en las Secciones 1 y 2 de este Artículo. En tal eventualidad, la aplicación de las disposiciones de este Artículo aplicará exclusivamente a los miembros de la Unidad Apropiaada que trabajen en los sectores o áreas operacionales incluidas en el receso decretado.

ARTÍCULO 65

CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN

- Sección 1: Este Convenio Colectivo establece procedimientos y beneficios para los miembros de la Unidad Apropriada. El CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN, aplicará a los miembros de la Unidad Apropriada en aquellas áreas no cubiertas por este Convenio Colectivo, sin que esto constituya una limitación o renuncia de los beneficios adquiridos de los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por el Convenio.
- Sección 2: Cualquier procedimiento o beneficio no contemplado al momento de la firma de este Convenio será complementario al mismo, siempre y cuando no entre en contradicción con lo establecido en este.
- Sección 3: Las partes acuerdan que los beneficios marginales dispensados a través de leyes, reglamentos, ordenanzas o normas de otro origen complementan este Convenio.
- Sección 4: Las partes acuerdan que cuando el Municipio se proponga someter enmiendas o modificaciones al CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN, que de alguna manera menoscabe derecho de la unidad contratante, el Municipio le notificará su intención de así hacerlo. La unión podrá presentar aquellas sugerencias y recomendaciones que a su juicio correspondan.

ARTÍCULO 66

DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan reconocerá los derechos y beneficios contenidos en este convenio y aquellos no discrecionales que sean concedidos por la legislación aplicable y/o el Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de San Juan. El Municipio reitera su compromiso de garantizar un tratamiento equitativo y justo en la fijación de sueldos y demás términos de retribución.

ARTÍCULO 67

DEFENSA LEGAL

Sección 1: Cuando se reclame judicialmente a un empleado, cubierto por este Convenio Colectivo, responsabilidad en su carácter personal, cuando la causa se base en alegadas violaciones a los derechos de un demandante, debido a actos u omisiones en que el empleado haya incurrido de buena fe en el curso de su trabajo, dentro del marco de sus funciones y disposiciones legales vigentes y debidamente autorizado para ello, el Municipio Autónomo de San Juan le podrá proveer representación legal y posteriormente asumirá el pago de cualquier sentencia que pueda recaer sobre el empleado. Dicho beneficio estará sujeto a los criterios y procedimiento establecidos en la Ordenanza Núm. 48, Serie 2000-2001, aprobada el 10 de noviembre de 2000.

Sección 2: Todo "funcionario o empleado municipal" que interese estar cubierto por las disposiciones deberá:

- a. Solicitar por escrito representación legal al Alcalde exponiendo los hechos ocurridos antes de formular cualquier alegación; disponiéndose que, en aquellos casos en que sea indispensable formular tal alegación para salvaguardar sus derechos o intereses y que la misma haya tenido que ser radicada dentro de los cinco (5) días siguientes al emplazamiento, el demandado podrá solicitar representación legal al Alcalde, luego de la alegación responsiva, pero dentro de los diez (10) días siguientes al emplazamiento. El Alcalde podrá permitir excepciones a esta norma cuando existan causas que así lo justifiquen.
- b. Cooperar de buena fe con el Alcalde en la investigación que éste realice de los hechos alegados en la demanda y cooperar igualmente durante todos los trámites judiciales ulteriores.

ARTÍCULO 68

DISPOSICIONES GENERALES

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan se compromete a reconocer que el Procedimiento de Quejas y Agravios debe llevarse a cabo durante horas laborables, salvo acuerdo entre las partes.
- Sección 2: Los empleados de la Unidad Contratante podrán asistir a cualquier dependencia del Municipio Autónomo de San Juan en asuntos oficiales sin que se les descuenta de su salario el tiempo razonable utilizado para estos efectos, siempre y cuando hayan sido previamente autorizados por su supervisor.

ARTÍCULO 69

SALVEDAD

- Sección 1: Las partes darán una interpretación a las disposiciones del presente convenio, de manera tal que el contenido de un artículo no sea interpretado como que limita cualquiera de los derechos concedidos en los otros artículos.
- Sección 2: 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 al orden público.
- Sección 3: 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 4: Los artículos negociados en el presente Convenio prevalecerán, sin perjuicio de cualquier otro beneficio o derecho cuyo cumplimiento sea mandatorio al Municipio, que fuera extendido por reglamento, ley o carta circular.

ARTÍCULO 70

PATRONO SUCESOR

- Sección 1: Salvo que otra cosa se disponga por ley o jurisprudencia aplicable, el Municipio Autónomo de San Juan expresa que en cualquier circunstancia que conlleve la cesión a otra agencia, corporación pública del Gobierno de Puerto Rico, entidad privada, consorcio, región o cualquier otra instrumentalidad creada por la asamblea municipal que agrupe trabajadores que previamente eran empleados del Municipio Autónomo de San Juan, de la totalidad o parte de las actividades de trabajo que en la actualidad llevan a cabo los miembros de la Unidad Apropriada, se establecerá como una condición para tal cesión o traspaso, el que se garantice a los miembros de la Unidad Apropriada que sean transferidos, la continuidad en los salarios y condiciones de trabajo establecidos en este Convenio Colectivo hasta la expiración de la vigencia del mismo.
- Sección 2: Salvo que otra cosa se disponga por ley o jurisprudencia aplicable, la agencia, corporación pública del Gobierno de Puerto Rico, entidad privada o consorcio que asuma las funciones de la Unidad Apropriada según se indica en la Sección 1 de este Artículo, reconocerá a la unión SPT/SEIU como representante exclusivo de los miembros de la Unidad Apropriada durante la vigencia del Convenio Colectivo, excepto que la agencia o corporación pública tenga vigente un convenio colectivo con otra entidad sindical que represente a los empleados con funciones comunes y tareas similares a la de los empleados a ser transferidos, en cuyo caso los empleados transferidos pasarán a formar parte de la unidad apropiada correspondiente.
- Sección 3: Salvo que otra cosa se disponga por ley o jurisprudencia aplicable, el Municipio Autónomo de San Juan conviene que, en cualquier transferencia al Municipio de un servicio u oficina de otra agencia o corporación pública del Gobierno de Puerto Rico, implicará la ampliación de la Unidad Apropriada para incluir a todos los empleados que ocupen puestos de dicha entidad que correspondan a la Unidad Apropriada, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 3 de este Convenio.
- Sección 4: El Municipio Autónomo de San Juan notificará, por escrito en correo certificado, a la Unión en cualquiera de las circunstancias descritas en las tres Secciones que anteceden con no menos de dos (2) meses de anticipación.
- Sección 5: En el caso de llevarse a cabo cualquier circunstancia que conlleve la cesión o traspaso de las actividades de esta Unidad Apropriada, en su totalidad o en parte, a otra dependencia, corporación, agencia pública o privada, consorcio, región o cualquier otra instrumentalidad creada por la asamblea municipal que agrupe trabajadores que previamente eran empleados del Municipio de San Juan, el Municipio quedará relevado de ahí en adelante de toda obligación bajo el mismo, excepto en cuanto a obligaciones en que ya se hubiera incurrido bajo el Artículo de Procedimientos de Quejas, Agravios y Arbitraje.

ARTÍCULO 71

ACUERDO TOTAL

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan y la Unión 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 no excluidas en la Ordenanza Municipal número 6 del 23 de agosto de 2013, según enmendada, 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 expresados en este Convenio Colectivo.
- Sección 2: Las partes reconocen, asimismo, que este Convenio Colectivo contiene todas las cláusulas acordadas por ambas partes y que a partir de la fecha que este Convenio sea ratificado por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropriada afiliados(as) a la Unión en votación secreta y así lo certifique el Secretario de la Unión, mediante declaración jurada al efecto, las mismas entrarán en vigor incluyendo lo acordado en el Artículo 7 de este Convenio.
- Sección 3: Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado, excepto por estipulación escrita debidamente firmada por los representantes de las partes y luego de que la enmienda sea ratificada por la mayoría de los que participen en una votación secreta y así lo certifique el Secretario de la Unión, mediante declaración jurada al efecto.
- Sección 4: Con excepción de los Acuerdos Locales que se describen en el Artículo 29 de este Convenio Colectivo, cualquier otro acuerdo, verbal o escrito que hayan adoptado por la Unión y el Municipio con anterioridad a la vigencia de este Convenio Colectivo y que no haya sido incorporado, al mismo, queda derogado.

ARTÍCULO 72

PAZ LABORAL

- Sección 1: Este convenio tiene el propósito de estimular y lograr un progreso continuo para las mejores relaciones entre el Municipio y los trabajadores de la unidad apropiada representados por la Unión. Con ese propósito en mente, las partes se comprometen a dirimir todas aquellas quejas, controversias o reclamaciones que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio a través de los mecanismos que provee el mismo.
- Sección 2: La Unión y sus miembros convienen que mientras este convenio esté vigente, no declararán huelgas de clase alguna, ni respaldarán reducciones en el ritmo de trabajo, ni celebrarán piquetes dentro de los predios del Municipio, ni participarán, directa o indirectamente, en cualquier acto que interfiera o interrumpa las operaciones del Municipio.
- Sección 3: El Municipio se compromete a no usar el recurso de cierre forzoso (lock out) contra la Unión y los empleados cubiertos por este convenio como medida de presión para resolver controversias obrero patronal.

ARTÍCULO 73

BONO POR RATIFICACIÓN DE CONVENIO

- Sección 1: Se entenderá por ratificación de convenio la autorización y consentimiento de los miembros de la Unidad Apropriada afiliados(as) por el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras, de los acuerdos suscritos en este convenio de acuerdo con el artículo 72, sección 2 de este convenio colectivo.
- Sección 2: Los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este convenio colectivo que estén afiliados a la Unión recibirán un bono de ratificación de trescientos dólares (\$300.00) por empleado. Este bono estará sujeto a los descuentos correspondientes por concepto de las leyes aplicables.
- Sección 3: El desembolso de este dinero se hará una vez. El pago del mismo no es recurrente para años posteriores.
- Sección 4: El pago de este bono por firma de convenio será desembolsado a los miembros afiliados de la unidad Apropriada en la próxima nómina viable a partir de la firma del convenio colectivo, pero no más tarde del 30 de julio de 2024.

ARTÍCULO 74 NUEVO

LICENCIA PARA DONAR SANGRE

- Sección 1: El Municipio Autónomo de San Juan, concederá tiempo con paga por un periodo de hasta un máximo de cuatro (4) Horas por año natural para que el empleado(a) que así lo solicite pueda acudir a donar Sangre. Esto en coordinación con el supervisor.
- Sección 2: El empleado(a) que utilice esta licencia deberá presentar al Municipio evidencia acreditativa de que hizo uso del tiempo concedido para los propósitos establecidos en la misma, y el Municipio podrá corroborar dicha evidencia por cualesquiera medios. A tal efecto, el Municipio implantará los procedimientos correspondientes.

ARTÍCULO 75 (NUEVO)

LICENCIA PARA EMPLEADOS COLEGIADOS

Sección 1: Aquellos empleados, que se le requiera educación continua presencial como condición para ejercer sus funciones en el municipio, se le concederá hasta siete (7) horas por año de convenio sin cargo a licencia alguna para tomar adiestramientos y/o exámenes requeridos por su ocupación y/o profesión. Esto con previa notificación y coordinación con el supervisor inmediato.

ARTÍCULO 76

LICENCIA POR DESASTRE Y JORNADA

- Sección 1: En caso de Emergencias por desastres debidamente declarados por las autoridades competentes; tales como terremotos, tormentas, huracanes, fuego e inundaciones, donde el empleado se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o haber sufrido daño severo del mismo; y/o empleado no haya podido llegar hasta el trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar, el tiempo que el empleado invierta remediando su emergencia será libre con paga hasta un máximo de cuatro (4) días laborables. Luego de pasado el máximo de (4) días laborables toda otra ausencia serán con cargo a la licencia correspondiente. El empleado deberá presentar evidencia documental de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencia y Administración de Desastres, Policía, Bomberos y/o FEMA según aplique para que dicha licencia sea acreditada.
- Sección 2: Cuando un miembro de la unidad apropiada se le asigne una jornada especial mayor a la regular para atender o asistir durante una emergencia o desastre según se define en la sección anterior o por leyes aplicables, el trabajador coordinará con el Director(a) del Departamento u Oficina y/o el Supervisor para que se conceda un periodo de tiempo, sujeto a las necesidades y requerimientos surgidos por la emergencia, para atender los asuntos de su familia inmediata, entendiéndose aquellos que vivan bajo su mismo techo.
- Sección 3: Luego de pasada la emergencia y atendida los efectos de esta, los trabajadores regresarán a su jornada regular en su centro de trabajo con las funciones que desempeñaba en su puesto. Siempre y cuando las facilidades en su centro de trabajo así lo permitan o en su defecto serán asignados temporeraamente a otros centros o áreas de trabajo.

ARTÍCULO 77

VIGENCIA

- Sección 1: Las partes acuerdan que las condiciones de trabajo y beneficios marginales, así como las condiciones económicas y no económicas negociadas en el presente Convenio forman parte del mismo y que a la firma del presente, la totalidad del mismo tendrá vigencia de tres (3) años, a partir de su firma y ratificación, desde el 1 de julio de 2024 hasta el 30 de junio de 2027, conforme a lo dispuesto por Ordenanza Municipal Núm. 6 de 23 de agosto 2013, según enmendada.
- Sección 2: Con por lo menos, noventa (90) días de antelación a la fecha de expiración del Convenio Colectivo, la Unión someterá al Municipio Autónomo de San Juan su propuesta para la negociación de las cláusulas vigentes y cualquier propuesta nueva.

En San Juan Puerto Rico hoy, 1 de julio de 2024.

Israel Marrero Calderín
Presidente
Sindicato Puertorriqueño de
Trabajadores y Trabajadoras

Miguel A. Romero Lugo
Alcalde
Municipio Autónomo de San Juan