

24 de octubre de 2023
Lenguaje Acordado HEEND-UPR

ARTÍCULO 3 - RECLUTAMIENTO

- A. Cuando la administración universitaria interese cubrir una plaza...
- B. Al expedir las Certificaciones de Elegibles para los puestos comprendidos en la unidad apropiada de la HEEND, la administración universitaria le otorgará prioridad a los empleados que ocupen puestos en el siguiente orden: ~~en~~ nombramiento permanente, probatorio, especial, temporero, cuyas funciones sean recurrentes y reúnan los requisitos para el puesto. Además, de ser recurrentes y que reúnan los requisitos para el puesto, la prioridad en el caso de los nombramientos especiales y nombramientos temporeros aplicará a aquellos empleados con ~~cinco (5)~~ tres (3) años o más de servicio y en orden de antigüedad. Estos ~~tres (3)~~ cuatro (4) nombramientos observarán el siguiente orden de prelación:
1. Empleados en la categoría inmediatamente inferior en la unidad de trabajo a la que pertenece la plaza. La unidad de trabajo será considerada como la oficina donde está ubicado el puesto vacante.
 2. Empleados en la categoría inmediatamente inferior en la unidad institucional.
 3. Empleados en categoría inmediatamente inferior en el sistema universitario público.
 4. Empleados en la clasificación inmediatamente inferior que constituya su nivel lógico de ascenso, en la unidad de trabajo a la que pertenece la plaza.
 5. Empleados en la clasificación inmediatamente inferior que constituya su nivel lógico de ascenso, en la unidad institucional.
 6. Empleados en la clasificación inmediatamente inferior que constituya su nivel lógico de ascenso, en el sistema universitario público.
 7. Empleados en una categoría igual que la de plaza convocada, que no tengan oportunidad de crecimiento dentro de su clase, en la unidad de trabajo en la a la que pertenece la plaza.
 8. Empleados en una categoría igual que la de plaza convocada, que no tengan oportunidad de crecimiento dentro de su clase, en la en la unidad institucional.
 9. Empleados en una categoría igual que la de plaza convocada, que no tengan oportunidad de crecimiento dentro de su clase, en el sistema universitario público.
 10. Candidatos que de conformidad a la reglamentación vigente figuren en el registro de elegibles.
- C. ... D., E., F., G., H., I., K., L., (sin cambios)

WORLD

3-NOV-23

94
3 NOV. 23

M. La Hermandad representará ante la Junta de Apelaciones del Personal No Docente sólo y exclusivamente aquellas empleadas y empleados con reclamaciones sobre puestos y clasificaciones comprendidas en su unidad apropiada, excepto en aquellos casos en que el puesto haya sido excluido de la unidad apropiada o el empleado no sea miembro de la Hermandad.

N. ...

O. ...

NCKL 3-NOV-23
OF. 3 NOV. 23

28

21 de septiembre de 2023

Propuesta HEEND

4. NOTIFICACIÓN DE DEBERES, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Cada jefe de división, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, preparará una descripción de los deberes, funciones y responsabilidades del personal no docente que está bajo su supervisión. Cada nuevo empleado será notificado por escrito de sus deberes, funciones y responsabilidades dentro del término de diez (10) días calendarios de haber ocurrido su nombramiento. Cualquier cambio permanente en los deberes, funciones o responsabilidades del empleado será ~~dialogado y notificado~~ acordado en reunión ~~al~~ con el empleado en fecha previa a cualquier evaluación que incluya tales cambios. La Hermandad como representante exclusivo de la unidad apropiada estará presente podrá estar presente a petición del empleado y podrá intervenir, y acordar, ~~intervendrá y acordará~~ junto al empleado sobre el cambio permanente en los deberes, funciones y responsabilidades. A tales efectos, la notificación de la reunión le será circulada al empleado con el apercibimiento de su derecho a estar acompañado o no de algún representante de la Unión.


28/520/2023

NORL
28 sep 2023

1era. Contrapropuesta UPR

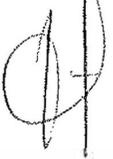
___ de ___ de ___

ARTÍCULO 5. NOMBRAMIENTO DENTRO O FUERA DE LA UNIDAD APROPIADA

- A. Cuando la administración...
- B. Si un empleado cubierto ...
- C. Si un miembro de la Hermandad...
- D. Si un miembro de la Hermandad...
- E. A partir de la vigencia de este...
- F. A partir de la vigencia de este Convenio, todo nuevo nombramiento que sea sufragado con fondos de la División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP) o que se renueve, consignará los beneficios incluidos en este Convenio.

HERL

12/07/23



15 de noviembre de 2023
Contrapropuesta UPR

Artículo 9. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

- A. De conformidad con lo negociado en el Convenio Colectivo 2021-2024, el 15 de febrero de 2023 la Universidad de Puerto Rico (UPR) comenzó los trabajos relacionados con el Plan de Clasificación y Retribución, y los culminará en o antes del 15 de mayo de 2024.
- B. El Plan de Clasificación y Retribución será implantado no más tarde de tres meses luego de ser ~~completado~~ aprobado por la Junta de Supervisión Fiscal. ~~es decir, no más tarde del 15 de agosto de 2024.~~ La remuneración económica de los empleados, ~~producto de dicho Plan,~~ será reconocida e implantada, ~~una vez sea entregado el Plan de Clasificación y Retribución a la UPR, y evidencia de dicha entrega será entregada a la HEEND.~~ a la fecha en que fue presentado el Plan a la Junta de Supervisión Fiscal. La UPR entregará evidencia a la HEEND de la entrega del referido Plan.
- C. Para calcular la remuneración que recibirán los empleados y empleadas que ocupan puestos de la unidad apropiada de la Hermandad, no se considerarán para determinación de los salarios base los aumentos salariales, quinquenios, reclasificaciones, niveles intermedios, pasos por méritos, bonificación por preparación académica o cualquier otra remuneración económica que los empleados y empleadas que hayan recibido con anterioridad a la implantación del Plan.

INORL
15-NOV-23
15 NOV 23

Artículo 9

NCR
15-nov-23

D.

CF
15 NOV 23

Nada de lo antes expuesto implica o debe entenderse como una renuncia a que cualquier empleado que no esté de acuerdo o conteste con la clasificación y/o retribución notificada, pueda acudir y hacer el reclamo en los foros correspondientes para ello.

24 de octubre de 2023

Lenguaje Acordado entre HEEND y UPR

ARTICULO 10. PUESTOS VACANTES

A. Cuando un puesto regular incluido en la unidad apropiada de la Hermandad quede vacante por concepto de muerte, renuncia, separación permanente y final del puesto por causa de despido, por motivo de que el incumbente haya pasado a ocupar un puesto en ascenso y retiro por incapacidad, la administración universitaria tendrá un máximo de 60 días calendario a partir de la fecha en que el puesto quedó vacante para convocar el mismo según establecido en el Artículo 3. Reclutamiento de este Convenio. Dicho puesto vacante no podrá ser ocupado hasta tanto no se cumpla con lo aquí dispuesto.

B. La Hermandad, por conducto de un oficial debidamente autorizado de ésta, podrá solicitar al Director de Recursos Humanos de una unidad institucional que le provea una lista de las plazas vacantes que a este momento existan en su unidad institucional de las incluidas en la unidad apropiada de la Hermandad.

NORL

3 - NOV - 23

[Handwritten Signature] 3 NOV. -23

7 de noviembre de 2023
Contrapropuesta HEEND

ARTÍCULO 12. NOMBRAMIENTO TEMPORERO

A. A partir del 1 de julio de 2023 la administración universitaria no utilizará nombramientos temporeros para efectuar deberes y responsabilidades en clasificaciones de la unidad apropiada de la Hermandad y que constituyen tareas recurrentes, excepto por aquellos empleados que ocupan nombramientos temporeros con una jornada regular de trabajo de 37.5 horas, en la misma unidad institucional antes de dicha fecha.

HCR
7-nov-23
df.
7 NOV. 23

B. La administración universitaria podrá utilizar un nombramiento temporero en un cargo o puesto no regular, a los fines de atender necesidades especiales de servicios como lo son las alzas imprevistas y ocasionales en la demanda de trabajo siempre que esto no desplace o merme el número de empleados en los puestos de la unidad apropiada de la HEEND. Estos nombramientos tendrán un término de tres (3) meses y solo podrán ser extendidos por dos (2) semanas, en circunstancias extraordinarias por lo que no habrá más ninguna renovación.

C. Todo miembro de la unidad apropiada que al 30 de junio de 2023 haya prestado servicios mediante un nombramiento temporero y las funciones son de carácter recurrentes y permanentes, en jornada regular de trabajo 37.5 horas y en la misma unidad institucional permanecerá bajo dicho nombramiento hasta tanto: participen en una convocatoria para nombramiento probatorio y sean seleccionado; o mientras existan los fondos o servicio para el cual fueron nombrados.

24 de octubre de 2023
Lenguaje Acordado HEEND-UPR

ARTÍCULO 13. NOMBRAMIENTO SUSTITUO O INTERINO

A. Cuando la administración universitaria necesite cubrir un puesto vacante reservado incluido en la unidad apropiada de la Hermandad seguirá el siguiente orden:

1. Nombramiento Sustituto

a. Para este nombramiento se seguirá el siguiente orden; en primer lugar, en la oficina a la que pertenece el puesto; en segundo lugar, en el departamento donde pertenece el puesto y, en tercer lugar, en la unidad institucional donde pertenece el puesto. Dicho empleado deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto a ocupar.

b. De no existir candidato alguno en la unidad de trabajo, departamento o unidad institucional a la que pertenece el puesto vacante reservado, se procederá a considerar los primeros cinco (5) candidatos disponibles del Registro de Elegibles que esté vigente.

2. Nombramiento Interino

En el caso de no existir un candidato conforme a lo dispuesto en la sección 1(a)(b) de este Artículo, la administración cubrirá el puesto vacante reservado de clasificación superior mediante interinado considerando entre los candidatos a los empleados de la unidad apropiada de la HEEND con nombramiento regular en la unidad institucional en que pertenece el puesto. El empleado deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto. Este se concederá por el término de la licencia o del nombramiento de confianza del incumbente en propiedad. El nombramiento no podrá ser utilizado para puestos vacantes, en estos casos deberá ser convocados en cumplimiento con las disposiciones del Artículo 10 – Puestos Vacantes.

NCRL
3-nov-23
JF.
3 NOV. 23

24 de octubre de 2023
Lenguaje Acordado HEEND - UPR

ARTICULO 15. SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJOS

La administración universitaria no podrá subcontratar las labores o tareas de los puestos y/o clasificaciones incluidos en la unidad apropiada de la Hermandad. De la administración universitaria entender que existe la necesidad de llevar a cabo alguna subcontratación, informará y acordará con la Hermandad los términos en que se hará dicha contratación.

INC RL 3-nov-23

 3 NOV. '23

1era. Contrapropuesta UPR
___de noviembre de UPR

Artículo 22. Diferencial

A. Diferencial por turno de trabajo

1. La administración universitaria concederá a los miembros de la Hermandad que laboren en un turno de trabajo que comience en o después de las 12:00 m., un diferencial de sesenta y cinco (65¢) centavos ~~uno cincuenta (\$1.50) dólares~~ por hora sobre el sueldo devengado. Aquellos empleados que trabajen en un turno que comience en o después de las 6:00 p.m., recibirán setenta y cinco centavos (75¢) ~~dos dólares (\$2.00)~~ por hora como diferencial en sueldo.
2. Los empleados que presten servicios durante los turnos antes mencionados recibirán el diferencial correspondiente mientras continúen desempeñando sus funciones en dicho horario.
3. ~~Si como parte de la revisión e implantación del Plan de clasificación y retribución o cualquier otro estudio que impacte la remuneración en una cantidad mayor a la aquí indicada la misma será otorgada a los empleados cubiertos por este Convenio.~~

B. Diferencial de alto riesgo

HR

12/08/23



28
21 de septiembre de 2023
Propuesta HEEND

24. DÍAS FERIADOS

A....

B. Días conmemorativos:

La administración universitaria ~~podrá autorizar~~ autorizará a los miembros de la HEEND a participar de las actividades programadas por la Hermandad en conmemoración del Día de Eugenio María de Hostos. Para esta actividad la administración universitaria concederá siete y media (7 1/2) ~~hasta cuatro (4)~~ horas. El tiempo utilizado por aquellos empleados que se encuentran en unidades del sistema geográficamente separadas para transportarse a donde se celebrará la actividad no será descontado de licencia alguna. La Hermandad notificará a la administración universitaria con cinco (5) días de anticipación el día y la hora en que se celebrará la actividad, de manera tal que no se interrumpan los servicios conforme a las necesidades operacionales de las unidades institucionales. El empleado que asista a esta actividad remitirá junto con la tarjeta de asistencia a la Oficina de Recursos Humanos la certificación oficial de la asistencia a la actividad emitida por la Hermandad. Aquellos empleados que señalen en las tarjetas de asistencia su comparecencia a la actividad y no incluyan la certificación oficial de la Hermandad se le descontará el tiempo de las licencias acumuladas. De igual forma se concederá sin cargo a licencia el Día del Grito de Lares como día cedido a los empleados miembros de la Hermandad.

DA
28/SEP/2023
DORL
28-SEP-2023

Aquellos empleados cuya jornada regular de trabajo incluya sábado y domingo, se le concederá libre el domingo Día de las Madres y el domingo Día de los Padres, salvo que por necesidades del servicio sean requeridos a trabajar, en cuyo caso serán compensados a razón del pago por día libre y el pago regular por horas trabajadas.

El director y/o el supervisor inmediato prepararán un plan de trabajo para atender los servicios. Aquellos empleados que no estén programados para trabajar y cuya jornada regular de trabajo incluyen sábados y domingos, se les concederán el día libre con paga el domingo Día de las Madres y el Día de los Padres, de conformidad con lo establecido en el Artículo 20. Horas de Trabajo.


28/SEP/2023

WCR

28 - sep - 2023

28
21 de septiembre de 2023
Propuesta HEEND

Artículo 26. Licencia Ordinaria (Enmendado)

A. ...

B. ...

C. ...

D. ...

E. ...

F. Los días de licencia ordinaria serán acumulados a razón de 2.5 días por mes. De aprobarse una ley, reglamentación o cualquier otro mecanismo que aumente la cantidad de días acumulables por mes aquí establecida, dicha cantidad será aumentada y aplicada a los trabajadores y trabajadoras cubiertas por este Convenio, independientemente dicha ley, reglamento o mecanismo aplique o no a la Universidad de Puerto Rico.

[Handwritten signature]
28/sep/2023

WORLD
20 -sep- 23

26
21 de septiembre de 2023

Propuesta HEEND

Artículo 30. Licencia por Enfermedad (Enmendado)

A. Acumulación de Licencia por Enfermedad

La licencia por enfermedad podrá acumularse hasta un máximo de noventa (90) días a razón de 1.5 días por mes. De aprobarse una ley, reglamentación o cualquier otro mecanismo que aumente la cantidad de días acumulables por mes aquí establecida, dicha cantidad será aumentada y aplicada a los trabajadores y trabajadoras cubiertas por este Convenio, independientemente dicha ley, reglamento o mecanismo aplique o no a la Universidad de Puerto Rico.

Al 31 ...

B. ...

C. ...

D. ...

E. ...

28/sep/2023
KORC
28-sept-2023

1era. Contrapropuesta UPR

___ de ___ de ___

ARTÍCULO 37. LICENCIA POR MATERNIDAD

- A. Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá, asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo. Será política pública de la Unión y del Patrono, en conjunción con el estado derecho vigente, el reconocer todos y cada uno de los derechos que les cobijan a las mujeres en los centros de trabajo; teniendo presente que la maternidad es un proceso natural en las mujeres y sus derechos e integridad serán prioridad siempre, por lo cual las partes reconocen que la licencia por maternidad no es una licencia por enfermedad.
- B. Durante los periodos que se mencionarán a continuación, no se contarán los sábados, domingos y días feriados, ni disminución de tareas o cierres administrativos comprendidos en el mismo.
- C. ~~La administración universitaria concederá a~~ Toda empleada de la unidad apropiada en estado de embarazo tendrá el derecho a un período de descanso de treinta (30) días antes del alumbramiento y cincuenta (50) días a partir del mismo. Disponiéndose que la empleada ~~de la unidad apropiada~~ podrá optar por tomar sólo cinco (5) días de descanso prenatal y extender setenta y cinco (75) días de descanso post parto a los que tiene derecho. En estos casos, la empleada ~~de la unidad apropiada~~ deberá someter una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento.
- D. Durante el período de la licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a recibir su sueldo completo y acumular licencia ordinaria y de enfermedad en igualdad de condiciones con otros grupos o sectores de empleados universitarios.
- E. La acumulación de licencias durante el período de licencia por maternidad se hará al regreso de la empleada al servicio.
- F. De producirse el alumbramiento antes de transcurrir los treinta (30) días de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post parto por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

HR

12/08/23

H

G. La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el período de descanso post parto, siempre y cuando presente certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso, se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar a que tenga derecho.

H. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la empleada haya disfrutado de los treinta (30) días de descanso prenatal sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se le extienda el período de descanso prenatal hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de los cincuenta (50) ~~treinta (30)~~ días de descanso post parto, a partir de la fecha del alumbramiento.

I. En caso de parto prematuro, la empleada de la unidad apropiada tendrá derecho a disfrutar de los ochenta (80) ~~sesenta (60)~~ días de licencia de maternidad, a partir de la fecha del parto prematuro.

J. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de treinta y cinco (35) días de licencia por maternidad. Disponiéndose que la empleada podrá solicitar cinco (5) días adicionales, los cuales se disfrutarán consecutivamente. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le 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.

K. En el caso en que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post parto) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso post parto, se le concederá licencia por enfermedad. En esos casos, se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estima durará dicha condición. En el caso de que la empleada no tenga acumulada licencia por enfermedad ni licencia ordinaria que cubran el período de la enfermedad, el presidente le concederá licencia sin sueldo hasta un máximo de seis (6) meses, renovable de acuerdo con la reglamentación vigente.

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

12/08/23

12 de octubre de 2023
Contrapropuesta UPR

Artículo 40. Licencia por Paternidad (Enmendado)

A. En ocasión del nacimiento o ~~adopción~~ de un hijo o hija, se concederá al empleado miembro de la Hermandad que así lo solicite, quince (15) días laborables de licencia por paternidad sin cargo a licencia alguna o tiempo compensatorio si lo hubiera acumulado; ~~siete (7) de los cuales serán sin cargo a licencia alguna y tres (3) con cargo a licencia ordinaria o tiempo compensatorio si lo hubiera acumulado.~~ El empleado presentará evidencia demostrativa del nacimiento o ~~adopción~~ de su hijo o hija.


17 Oct. 23

WCRZ

17-Oct-2023

B. El empleado que adopte a un menor de edad tendrá derecho a una licencia de paternidad disponiéndose que: ~~que comprenderá el periodo de quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito.~~

1. La licencia comienza desde el momento que él o la menor es integrada a la familia mediante la orden del tribunal. Esta orden debe acreditarse por escrito al patrono.

2. El empleado que, junto a su cónyuge o persona con quien cohabita, adopte a un menor de edad tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de quince (15) días laborables, ~~a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo que cual deberá acreditarse por escrito,~~

3. Aquel empleado soltero ~~que individualmente~~ adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a una licencia de paternidad, ~~a sueldo completo~~, que comprenderá el periodo de ocho (8) semanas, a contarse a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad por el término de quince (15) días laborables.

Handwritten signature and date: 17 Oct. '23

Handwritten initials and date: NCR 17-10-23

4. Para reclamar esta licencia el padre debe certificar:

- a. Que se encuentra legalmente casado, cohabita o certifique que es soltero.
- b. En el caso de ser casado o que cohabite, que no ha incurrido en violencia doméstica.
- c. No ha incurrido en delito sexual.
- d. No ha incurrido en maltrato de menores.

C. Para esta licencia no se contarán recesos, días feriados, disminución de tareas o cierres administrativos.

D. Si por alguna razón el empleado no pudiera hacer todas las gestiones relacionadas con el nacimiento ~~o adopción~~ del niño o niña en el término aplicable, podrá posponer el uso de dos días de los concedidos para utilizarlos posteriormente.

1era. Contrapropuesta UPR

___ de ___ de ___

Artículo 45. LICENCIA ESCOLAR DE LOS HIJOS

A. La administración universitaria concederá tiempo sin cargo a licencia alguna para que los padres, que a requerimiento de las autoridades escolares visiten la escuela primaria, secundaria y/o maternal de sus hijos(as). Estas visitas incluirán asuntos que, a requerimiento de las autoridades escolares relacionados con el proceso de matrícula, actividades culturales, aprovechamiento escolar, indagar sobre la conducta del hijo o hija, días de logros y cualquier otro tipo de visitas en la cual las autoridades escolares soliciten la asistencia de los padres. Esta licencia se autorizará por el término de veinte (20) horas, por año académico. El exceso se descontará de licencia ordinaria o tiempo compensatorio si lo hubiera acumulado. El empleado hará uso juicioso de este beneficio y evidenciará, mediante certificación de las autoridades escolares, el tiempo utilizado durante su visita a la escuela.

HR

12/07/23

HR

B. Cuando se trate de hijos(as) que requieren educación especial, intervención temprana y/o rehabilitación vocacional debidamente documentada y se solicite la presencia de los padres para evaluaciones y/o adiestramientos que facilitarán el proceso de aprendizaje, la administración universitaria le concederá siete y medio (7½) días, no acumulables, por año académico sin cargo a licencia alguna para que el miembro de la Hermandad asista. De excederse el empleado del término aquí establecido, el exceso se descontará de licencia ordinaria o tiempo compensatorio si lo hubiera acumulado. El empleado hará uso juicioso de este beneficio y evidenciará, mediante certificación de las autoridades escolares, el tiempo utilizado.

C. En aquellos casos de hijos o hijas con condiciones severas médicamente certificada y que por la complejidad de la situación médico-educativa se dificulta el proceso de aprendizaje y requieran en adición a lo que normalmente demandan los casos de educación especial, se concederá tres (3½) días adicionales. De excederse el empleado del término aquí establecido, el exceso se descontará de licencia ordinaria o tiempo compensatorio si lo hubiera acumulado. El empleado hará uso juicioso de este beneficio y evidenciará, mediante certificación de las autoridades escolares, el tiempo utilizado.

28
21

21 de septiembre de 2023

Propuesta HEEND

**Artículo 46. Licencia para Tratamientos Especiales
(Enmendado)**

A. La administración universitaria proveerá tiempo razonable que no excederá de ~~diecinueve (19) treinta (30)~~ veinticuatro (24) horas mensuales,...

B. ...

C. ...

D. ...

E. Si una trabajadora o trabajador perteneciente a la Hermandad agotara el tiempo acordado en el inciso A de este artículo, como consecuencia de un tratamiento especial, específicamente de un hijo(a) o su cónyuge, este podrá solicitar al Banco de Licencias para Casos de Enfermedad Prolongada, siempre y cuando haya agotado sus licencias de enfermedad y ordinaria y haya donado el día según dispuesto en el Artículo 32. El máximo de días del banco que se pueden otorgar para este propósito son treinta y cinco(35) días laborables, por año no acumulables, disponiéndose que los mismos no tienen que ser utilizados consecutivamente.

JH
28 Sep. 2023

JORL
-sept-23

F. Los días establecidos en el inciso anterior no serán contabilizados como parte de los días a los que tiene derecho un empleado o empleada conforme lo dispuesto en el artículo 32, Banco de Licencias para Casos de Enfermedad Prolongada.

AF
28.08.2023

Contrapropuesta UPR
__ de noviembre de 2023

1. Artículo 49. Licencias Especiales

A.

B. Aquellos miembros de la Hermandad que ocupen puestos permanentes ~~ocupen~~
~~puestos permanentes~~, cuyas clasificaciones requieran por ley poseer una
licencia específica para llevar a cabo sus funciones, la administración
universitaria le reembolsará el costo ~~total~~ del trámite de renovación hasta un
máximo de ciento cincuenta (\$150). Para ser acreedor a este reembolso el
empleado deberá presentar evidencia documental emitida por la autoridad
correspondiente que certifique el gasto incurrido.

C.

1021
12/07/23
H

21 de octubre de 2023
Propuesta HEEND

Artículo 59. LICENCIA POR DESASTRES NATURALES Y/O CAUSAS FORTUITAS

A. En caso de desastres tales como: terremotos, incendios, huracanes, inundaciones, epidemias y casos fortuitos que afecten directamente a los empleados miembros de la Hermandad y le impida asistir a su trabajo, éste tendrá derecho a recibir su paga durante la emergencia sin cargo a ninguna de sus licencias acumuladas hasta un máximo de cinco (5) días laborables consecutivos a partir de la fecha en que ocurra el desastre o casos fortuitos. Causas fortuitas se define como aquel evento catastrófico imprevisto que ocasione que el empleado no tenga alternativa que le permita llegar a su trabajo.

B. Si la Universidad decretara un receso o cierre total o parcial de sus operaciones, esta licencia se agotará con posterioridad al receso o cierre decretado si persiste para el empleado la situación antes descrita y éste puede evidenciar tal situación. Estos desastres o casos fortuitos deberán ser certificados por la autoridad correspondiente

LCRL

17-oct-23


17 oct '23

28
21 de septiembre de 2023

Propuesta HEEND

**Artículo 60. Licencia Especial Presidente de la Hermandad y
Oficiales de la Hermandad**

A. ...de dicha agrupación.

B. Siempre y cuando estas licencias las estén ocupando empleados universitarios que sean miembros de la Hermandad, la administración universitaria cubrirá la aportación del costo del plan médico que esté vigente para los empleados de la Universidad según lo dispuesto en el artículo de Plan Médico del Convenio Colectivo.

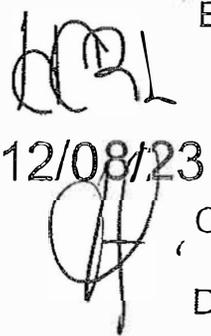
28 sep 2023

HCR L
28 - sept - 2023

**Contrapropuesta UPR
7 de diciembre de 2023**

**Artículo 63. TIEMPO PARA ASISTIR A REUNIONES Y/O ASAMBLEAS
DE LA HERMANDAD**

A. Cada miembro de la Hermandad...

 B. El tiempo utilizado por el empleado para participar de la Asamblea de Ratificación del Convenio Colectivo, Asamblea Anual y las actividades programadas para ese día no será descontado de licencia alguna ni de salario.

C. El Presidente, el Oficial de Información...

D. Los delegados de la Hermandad de...

E. La HEEND notificará a la Oficina de Recursos Humanos...

F. En o antes del 31 de enero de cada año la HEEND...

G. El miembro de la HEEND que asista a las actividades descritas en el inciso B remitirá junto con la tarjeta de asistencia a la Oficina de Recursos Humanos la certificación oficial de la asistencia a las actividades emitida por la Hermandad.

28 de septiembre de 2023
Propuesta HEEND

Artículo 63 enmendado

63. TIEMPO PARA ASISTIR A REUNIONES Y/O ASAMBLEAS DE LA HERMANDAD

- A. Cada miembro de la Hermandad podrá utilizar hasta un máximo de diez (10) veinte (20) horas laborables durante cada año, no acumulables, sin que se carguen las mismas a licencia ordinaria, para asistir a asambleas o reuniones formalmente programadas por la Hermandad. *A tales fines, la Unión, HEEND presentará al Patrono la evidencia de la referida reunión.*
- B. El tiempo utilizado por el empleado para participar de la Asamblea Anual y las actividades programadas para ese día no será descontado de licencia alguna ni de salario.

C. El Presidente, el Oficial de Información de la Hermandad o en su defecto, cualquier otro miembro designado en sustitución de éstos, podrá asistir a las asambleas programadas por la Hermandad de un recinto, colegio universitario o regional, de la Estación Experimental Agrícola o del Servicio de Extensión Agrícola, sin que se cargue dicho tiempo a licencia ordinaria, disponiéndose que no más de dos (2) personas en el sistema podrán ser designados por la Hermandad en un determinado día.

D. Los delegados de la Hermandad de cada recinto podrán utilizar hasta un máximo de dos (2) horas mensuales, no acumulables, para reuniones formalmente programadas sin que dicho tiempo sea descontado de licencia alguna.

E. La HEEND notificará a la Oficina de Recursos Humanos de cada unidad institucional el o los nombres de los delegados dentro de los primeros quince (15) días laborables luego de su nombramiento.

F. En o antes del 31 de enero de cada año la HEEND someterá a la Oficina de Recursos Humanos de la Administración Central la lista de los unionados que forman parte de la Junta de Directores.

G. El miembro de la HEEND que asista a la actividad descrita en el inciso B remitirá junto con la tarjeta de asistencia a la Oficina de Recursos Humanos la certificación oficial de la asistencia a la actividad emitida por la Hermandad.

*HEEND
28/SEP-23
28/SEP/2023*

15 de noviembre de 2023
Contrapropuesta UPR

ARTÍCULO 64: TIEMPO PARA ASISTIR A REUNIONES

A. ...
B. ...

~~C. Cuando un representante o delegado esté realizando gestiones oficiales de la HEEND, dentro de los predios que componen la unidad institucional donde labora, y dichas gestiones sean relacionadas con querellas según se dispone en el Artículo 106. Procedimiento de Querellas, querellas sobre acoso laboral o hostigamiento sexual ante Título IX tramitadas bajo las secciones C y D del Artículo 105. Procedimiento Disciplinario, o reuniones citadas por la administración universitarias, o participación en comités a los cuales se les hayan designado, reuniones convocadas por la Hermandad a los cuerpos de delegados en unidad institucional, el tiempo que utilice para estos propósitos no será descontado de licencia alguna, de tiempo compensatorio o de salario. Para este propósito se concederá hasta un máximo de cuatro (4) horas semanales, no acumulables. El representante o delegado deberá notificar al supervisor inmediato que estará realizando dicha gestión.~~

~~C.D. La administración universitaria permitirá a cada miembro que forme parte de la Junta de Directores de la Hermandad, así certificado, asistir a dos (2) reuniones mensuales formalmente convocadas de dicha agrupación, en aquellos meses en que no se lleva a cabo la reunión trimestral a que se refiere el inciso B de este Artículo, hasta un máximo de siete y media (7½) horas laborables sin que dicho tiempo sea descontado de licencia alguna, tiempo compensatorio o salario. El miembro de la Junta deberá notificar al supervisor inmediato. A tales fines la unión presentará al patrono la evidencia de la referida reunión.~~

E. ...
F. ...

Handwritten:
15 NOV 23
NORL
15 NOV 23

Handwritten:
15 NOV 23
NORL
15 NOV 23

__ de noviembre de 2023
Contrapropuesta UPR

ARTÍCULO 95. BONIFICACIÓN POR PREPARACIÓN ACADÉMICA

- A. El personal no docente que complete un grado académico superior al que se le requiera para la clase a la cual esté asignado su puesto, recibirá una bonificación que será parte del sueldo del empleado, pero para efectos de ubicación de su sueldo en la escala de retribución se considerará separada de ésta y no estará sujeta a las Reglas que rigen el Plan de Retribución.
- B. A partir del 1° de enero de 2024, las bonificaciones se pagarán de acuerdo con el grado obtenido, según se indica en la siguiente escala de bonificación:

Grado Asociado	\$ 45.00
Bachillerato	60.00
Maestría	95.00
Post Maestría	100.00
Doctorado	185.00

- C. Las siguientes normas regirán la adjudicación de la bonificación por preparación académica:

1. Tendrán derecho a bonificación por preparación académica aquellos empleados que reúnan los siguientes requisitos:
 - a. ocupen puestos clasificados en el Plan de Clasificación y Retribución de la Universidad;
 - b. tengan nombramiento permanente o probatorio;
 - c. hayan obtenido un grado académico mientras prestan servicios a la Institución luego de determinarse que ha satisfecho los requisitos establecidos.
2. Se concederá la bonificación por el grado obtenido que cumpla con las siguientes condiciones:
 - a. que sea igual o superior a un grado asociado;
 - b. que haya sido obtenido en una institución de enseñanza superior reconocida o acreditada por el Consejo de Educación Superior;
 - c. que sea superior al requisito del puesto que ocupa el empleado al momento de obtenerlo.

HR

12/08/23

OF

12/08/27
OK

3. Aplicación de la escala de bonificación al personal que obtenga el grado, conforme éste se define en el inciso C-2 anterior:
 - a. se otorgará la bonificación que le corresponda a partir del día primero del mes siguiente a la fecha en que obtuvo el grado, sujeto a que dentro de los treinta (30) días siguientes a haber obtenido el mismo, someta evidencia al efecto en la unidad institucional correspondiente;
 - b. en caso de que el empleado someta la evidencia requerida más de treinta (30) días después de haber recibido el grado, la bonificación se le pagará a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de presentación de la evidencia.
4. En casos de ascenso, el personal retendrá la bonificación por preparación académica que tuviera. Si el grado académico es requisito para desempeñar el nuevo puesto, la bonificación no será absorbida en el nuevo sueldo. Es decir, que la bonificación se computará para efectos de adjudicación de la misma forma que se hace con los quinquenios.
5. Del empleado obtener un nuevo grado, superior al requerido para este puesto, recibirá la bonificación completa que se estipula para dicho grado.
6. No se considerará más de una bonificación por un mismo grado o por grados equivalentes (por ejemplo, dos bachilleratos en diferentes disciplinas).
7. Cuando un empleado que ya esté disfrutando de una bonificación bajo este Convenio obtenga un grado superior al que ya tuviese, se le pagará la cantidad completa que comprenda el nuevo grado obtenido.

1era. Contrapropuesta UPR

___ de ___ de ___

ARTÍCULO 105. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Cuando la Autoridad Nominadora...

- A. Etapa Investigativa ...
- B. Comité 105 (Proceso Conciliatorio)

El Comité estará compuesto por tres (3) miembros: un (1) miembro designado por la HEEND, uno (1) designado por la autoridad nominadora de la Unidad Institucional, y uno (1) designado en común acuerdo entre el Presidente de la Universidad y la HEEND. El tercer miembro deberá ser un universitario no docente activo o pensionado de la Universidad de Puerto Rico. Este Comité se constituirá en cada unidad a los treinta (30) días de la ratificación de este Convenio Colectivo. Por cada miembro en propiedad se designará uno alterno. El tiempo laborable utilizado por los representantes de este Comité no será cargado a licencia alguna. El empleado notificará con anterioridad a su supervisor inmediato y concluida la reunión regresará a su trabajo.

Una vez el Comité recibe...

- C. Vista Informal...
- D. Proceso ante el NCA...

HEEND
12/08/23
AF

12 de octubre de 2023
Contrapropuesta UPR

Artículo 112. PLAN MÉDICO

- A. La Universidad cubrirá el costo de la Cubierta Básica, incluyendo servicios de Farmacia, del Plan Médico que mediante el proceso de subasta se seleccione para los empleados de la Universidad y sus dependientes directos. La Universidad reconocerá una sola aportación patronal por unidad familiar.
- B. Los Criterios y Guías de Elegibilidad para Otorgar el Plan Médico Institucional de la Universidad de Puerto Rico a los trabajadores y trabajadoras de la unidad apropiada son los acordados e iniciados con la Hermandad con fecha del 25 de agosto de 2023. Dicho documento será anejado como parte de este Convenio.
- C. Las partes se reunirán periódicamente para evaluar los mecanismos y ajustes que sean necesarios para mantener el Plan Médico al menor costo posible.
- D. La Hermandad participará en el Comité de evaluación y diseño que se constituya como parte del proceso de diseño del Plan Médico.
- E. La cubierta básica del plan será aquella que se define en el programa establecido bajo la subasta número JSC-009-2022-2023.

ACR L

17-08-23
17-08-23

Propuesta UPR

___ de ___ de ___

DR

ARTÍCULO 124. PAGO DE DERECHOS DE MATRÍCULA

12/07/23

af

Los Artículos 83, 84, 85, 86, 87, 88 y 89 quedarán en suspenso. Los mencionados artículos serán objeto de negociación en el próximo ciclo (1 de agosto de 2026). En su lugar, aplicará el Artículo 126 – Programa de Desarrollo Académico

17 de Octubre de 2023
Propuesta Heend

126. PROGRAMA DE DESARROLLO ACADÉMICO

Las disposiciones de este Artículo aplicarán de forma retroactiva, a partir del 1 de julio de 2021.

I. Programa de Desarrollo Académico para Estudios Subgraduados

A, B, C, D, E, F, G, H, I,....

J. Este beneficio no estará disponible en verano, excepto cuando el curso o laboratorio sea parte de la secuencia curricular del programa conducente al grado en el cual el estudiante está oficialmente clasificado. Lo anterior implica que, este beneficio aplica o incluye cualquier curso que esté en el currículo del estudiante o cualquier curso que conduzca a completar el grado, sin importar la sesión académica. Las cuotas correspondientes a la sesión de verano no estarán cubiertas como parte del beneficio provisto por esta Sección.

K, L, M, N, O,...

II. Programa de Desarrollo Académico para Estudios Graduados

A, B, C, D, E, F, G, H, I,...

J. El beneficio para el desarrollo académico no estará disponible en verano, excepto cuando el curso sea parte de la secuencia curricular del programa conducente al grado en el cual el empleado o el hijo(a) está oficialmente clasificado. Lo anterior implica que, este beneficio aplica o incluye cualquier curso que esté en el currículo del estudiante o cualquier curso que conduzca a completar el grado, sin importar la sesión académica. Las cuotas correspondientes a la sesión de verano no se cubrirán como parte del beneficio provisto por esta Sección.

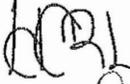
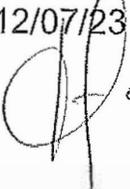
K, L, M, N, O,...

HCRL
17-oct-23
17 Oct 23

Primera Propuesta UPR
__ de ____ de 2023

ARTÍCULO 127. VIGENCIA

Este Convenio Colectivo es efectivo desde el 1^{ro} de julio de 2024 hasta el 30 de junio de 2027, una vez ratificado y firmado por las partes.


12/07/23


En o antes del 1^{ro} de agosto de 2026 comenzará un nuevo ciclo de negociación. Si al 30 de junio de 2027 no se ha ratificado y firmado por las partes un nuevo convenio colectivo, continuará vigente el presente convenio hasta que el nuevo sea ratificado y firmado por las partes, a excepción de aquellas cláusulas que especifican una fecha de efectividad anterior.

12 de octubre de 2023
Contrapropuesta UPR

X. Transferencia de Licencias (Nueva)

~~A. Cuando la administración universitaria determine continuar con los servicios de un trabajador, renovando su nombramiento o creando uno nuevo, los balances de licencia acumulados serán transferidos al nuevo nombramiento.~~

A. Cuando la administración universitaria determine renovar un nombramiento, o en caso de que un empleado pase de un puesto a otro en su unidad u otra del sistema universitario, los balances de licencia acumulada y no disfrutada serán transferidos, si no hubo desvinculación del servicio o si no han transcurrido más de treinta (30) días entre la culminación de un nombramiento y el inicio del otro. Para efectos de determinar desvinculación en el periodo antes citado, no se considerarán las siguientes situaciones:

- causas no atribuibles al empleado
- cesantía temporera por falta de fondos
- cesantía temporera por falta de trabajo

~~B. Cuando un empleado/a tenga exceso en sus balances de licencias, ordinaria y de enfermedad, la administración universitaria permitirá que el empleado disfrute dichos días a solicitud de este.~~

Los excesos de licencia acumulada deberán ser disfrutados en conformidad con los Artículos 26 – Licencia Ordinaria, Inciso E y 34 – Exceso de 90 Días Licencia por enfermedad.

HORL
17-oct-23
D.F.
17 oct '23

15 de noviembre de 2023
Contrapropuesta HEEND

Cláusula Retiro

~~MPRL~~
15-nov-23
df.
15-nov-23

- A. La administración universitaria enviará mensualmente al Fideicomiso de Retiro de la Universidad las aportaciones concernientes a los empleados que cotizan y la aportación que corresponde a la Universidad.

15 de noviembre de 2023
Contrapropuesta UPR

Artículo ____ . Salario Mínimo

A. ~~La base salarial, es decir, El salario mínimo que se asignará a los puestos no docentes será el establecido por Ley. de la unidad apropiada de la HEEND, será de \$12.00.~~

B. Al determinar los salarios bases de los empleados y empleadas que ocupan puestos de la unidad apropiada de la Hermandad, ~~la remuneración que recibirán los empleados y empleadas que ocupan puestos de la unidad apropiada de la Hermandad, no se considerarán para determinación de los salarios base los aumentos salariales, quinquenios, reclasificaciones, niveles intermedios, pasos por méritos, bonificación por preparación académica o cualquier otra remuneración económica que los empleados y empleadas que hayan recibido con anterioridad a la implantación del salario mínimo.~~

10024

15-NOV-23

15 NOV. 23

Artículo de Salario Mínimo

C. A todo miembro de la unidad apropiada de la HEEND que reciba menos del salario mínimo estatal, la UPR le asignará siempre el salario mínimo que disponga la ley de salario mínimo más beneficioso, indistintamente sea una ley estatal o ley federal, la que sea mayor, aplique o no expresamente dicha ley a la UPR.

DCRL
15 NOV 23

JA
15 NOV 23

21 de septiembre de 2023
Contrapropuesta UPR

ARTÍCULO. ____ INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La administración universitaria no utilizará el mecanismo de inteligencia artificial en ninguna de sus modalidades, ni ningún otro mecanismo similar que reemplace a seres humanos para realizar tareas de los puestos comprendidos en la unidad apropiada de la Hermandad.

NORL

24-oct-23


24-oct-23

7 de noviembre 2023
Contrapropuesta UPR

Artículo. ___ Contratación de Personal Acogido a Beneficios de Sistema de Retiro Jubilados y/o pensionados y/o retirados

A. La administración universitaria no podrá efectuar Contrato de Servicios Personales o Profesionales con personas acogidas a los beneficios de Sistema de Retiro para realizar tareas de puestos de la unidad apropiada de la HEEND.

MDRC
7-NOV-23
QF
7-NOV-23
B. Cuando la administración universitaria necesite contratar a una persona acogida a los beneficios del Sistema de Retiro, cuyos servicios principales consista en el manejo de destrezas altamente técnicas o especializada se podrá realizar mediante excepción con el único propósito de adiestrar al personal, en acuerdo con la HEEND. La contratación será por un término de tres (3) meses y solo podrá ser extendido por tres ~~(3)~~ meses adicionales en acuerdo con la HEEND. *1 mes y medio*

de 105
C. La persona acogida a los beneficios del Sistema de Retiro, que se contrate tiene que haber estado retirada por espacio de dos (2) años a partir de haber terminado su empleo.

D. Cuando medie la situación excepcional, según dispone el inciso B de este Artículo, la administración universitaria podrá autorizar la contratación dentro de los dos (2) años del pensionado haber terminado su empleo en acuerdo con la HEEND y en cumplimiento con la legislación aplicable.

24 de octubre de 2023
Lenguaje Acordado HEEND-UPR

ARTÍCULO __. AVISOS PARA PUESTO NO REGULAR

Cuando la administración universitaria determine que existe la necesidad de convocar un puesto no regular, será responsabilidad exclusiva de la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional o recinto llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección. El análisis y evaluación de los candidatos que soliciten serán realizados por la Oficina de Recursos Humanos, en estricta conformidad con la reglamentación vigente, en aras de corroborar el cumplimiento del candidato con los requisitos del puesto; de este no cumplir con los requisitos, no podrá ser nombrado.

^{3 NOV}
HCRL - 23

[Handwritten Signature] 3 NOV. 2023

24 de octubre de 2023
Lenguaje Acordado HEEND-UPR

Artículo __ Nombramiento a Jornal

A. A partir de la ratificación de este Convenio, por la Junta de Gobierno, la administración universitaria discontinuará el uso de nombramientos a jornal para realizar deberes y responsabilidades en clasificaciones de la unidad apropiada de la Hermandad y que constituyen tareas recurrentes.

B. La administración universitaria podrá utilizar nombramientos a jornal en situaciones extraordinarias, emergencia, alzas en la demanda de trabajo por un tiempo determinado. Los estudiantes a jornal se registrarán por la reglamentación aplicable.

WOL
3-700-23
Off.
3.10.23

Contrapropuesta UPR
18 de diciembre de 2023

Artículo Nuevo - Pago Global o Liquidación por Jubilación

Todo empleado de la unidad apropiada de la Hermandad tendrá derecho al pago global de la licencia ordinaria y licencia por enfermedad acumuladas a la fecha de su jubilación o retiro por incapacidad. Para efectos del pago global de los balances acumulados, el máximo de días a ser pagados será de sesenta (60) días de licencia ordinaria y noventa (90) días de licencia por enfermedad.

HR
12/19/23
[Signature]