



2000-01
Certificación número 62

Yo, Sylvia Tubéns Castillo, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en la continuación de su reunión ordinaria del jueves 15 de marzo de 2001, celebrada el jueves 29 de marzo de 2001, tuvo ante su consideración la Certificación número 2000-2001-90, de la Junta Administrativa de la Universidad de Puerto Rico en Humacao.

Luego de la exposición de rigor, el Senado aprobó por unanimidad la siguiente

CERTIFICACIÓN:

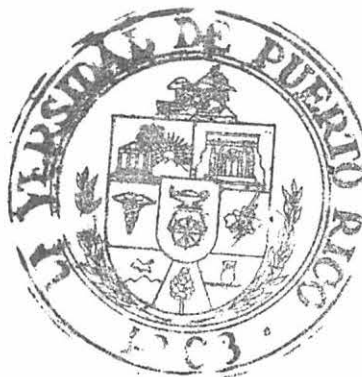
El Senado Académico determinó endosar la Certificación número 2000-2001-90, de la Junta Administrativa de la Universidad de Puerto Rico en Humacao, relacionada con la creación de un banco de licencias por enfermedad para el personal docente.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día cuatro de abril de dos mil uno.

Sylvia Tubéns Castillo
Sylvia Tubéns Castillo
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bo.

Rafael Rivera Lehman
Rector y Presidente
Senado Académico





JUNTA ADMINISTRATIVA

21 de noviembre de 2000

Lic. Rafael Rivera Lehman, Rector
Universidad de Puerto Rico en Cayey
Ave. Antonio R. Barceló
Cayey, PR 00736

Estimado licenciado Rivera:

Le incluyo la Certificación Núm. 2000-2001-90 que corresponde al acuerdo que tomó la Junta Administrativa de la Universidad de Puerto Rico en Humacao para que se estudie la viabilización de un banco de licencias en exceso por enfermedad para el personal docente en todas las unidades del Sistema de la UPR.


Le agradeceremos que la someta al Senado Académico de su institución para su consideración.

Cordialmente,


Irving Ortega Díaz
Secretario Ejecutivo

IOD:RMC:ALH:C:\ALOPEZ\cartas y memorandos generales\2000-2001\Rectores UPR.wpd

Anexo


Vo. Bo. Roberto Marrero Corletto, Ph. D.
Rector y Presidente



JUNTA ADMINISTRATIVA

CERTIFICACION NUM. 2000-2001-90

YO, Irving Ortega Díaz, Secretario Ejecutivo de la Junta Administrativa de la Universidad de Puerto Rico en Humacao, CERTIFICO QUE:

La Junta Administrativa, en su reunión ordinaria que se celebró el jueves 9 de noviembre de 2000, consideró el informe del **Comité Especial para Viabilizar la Creación de un Banco de Licencias por Enfermedad para el Personal Docente.**

Luego de aclarar las dudas al respecto este Organismo acordó por unanimidad lo siguiente:

Recomendar a las autoridades universitarias que se autorice la viabilización de un banco de licencias en exceso por enfermedad para el personal docente en todas las unidades del Sistema de la Universidad de Puerto Rico de la misma forma en que actualmente lo mantiene la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes.

Entendemos que tal mecanismo es uno de beneficio para el personal y para la institución por lo que representa en los momentos en que pueden verse afectados los servicios principales de la universidad. Además, reconocer el carácter de consentimiento mutuo en esta estrategia y el proveer oportunidades a compañeros en momentos de mayor dificultad es tanto de humano como de universitario. Una estrategia como ésta, muy bien contribuiría a mejorar el clima universitario en tanto solidifica las relaciones entre compañeros y expone a la institución como una donde se proveen beneficios amplios a sus empleados.

El informe del Comité forma parte de esta certificación.

Y PARA QUE ASI CONSTE, y para remitir a las autoridades universitarias correspondientes, se expide la presente en Humacao, Puerto Rico, a diez de noviembre de dos mil.


Roberto Marrero Coriello, Ph. D.
Rector y Presidente


Irving Ortega Díaz
Secretario Ejecutivo

RMC:IOD:ALH:C:ALOPEZ:archivo Junta Administrativa\Jad 2000-2001\Certificaciones\ad2001-86.104.wpd

Anexo

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO-HUMACAO
HUMACAO, PR 00792**

**INFORME DEL COMITÉ PARA
VIABILIZAR UN BANCO DE LICENCIAS PARA CASOS DE
ENFERMEDAD PROLONGADA PARA EL PERSONAL DOCENTE**

INTRODUCCIÓN:

Este Comité tiene su origen en la reunión de la Junta Administrativa celebrada el 2 de marzo de 2000 y que recoge sus objetivos y membresía en la Certificación Número 1999-200-171. La función principal del Comité era estudiar la posibilidad de establecer un Banco de Licencias para casos de enfermedad prolongada para el personal docente de la Universidad de Puerto Rico.

La Certificación 1999-200-172 hace específico los parámetros de dicho estudio en su segundo párrafo. Menciona la misma que se analizará la información del Banco de Licencias contenido en el Convenio Colectivo de la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la UPR, las implicaciones legales de tal beneficio sus procesos, además estudiará lo que se ha hecho en el Gobierno de Puerto Rico en relación con este asunto.

Este informe considera cada parámetro en el orden en que se mencionan y emite sus recomendación luego de analizar la información revisada y la necesidad del mecanismo estudiado.

ORIGEN Y ACTUALIDAD DEL BANCO DE LICENCIAS:

El Gobierno de PR hizo posible y oficial en el 1975 el beneficio de licencia por enfermedad a los empleados públicos al firmar la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de ese año. Los objetivos principales de esta ley y beneficio eran lograr una mayor eficiencia en los servicios y posibilitar la consecución de un servicio de excelencia a los ciudadanos. Luego, en el 1996 se aprobó la Ley Núm. 44 del 22 de mayo que autoriza la cesión entre empleados de una misma entidad gubernamental de licencias acumuladas por vacaciones. Ello para que en caso de que un empleado o un miembro de su familia inmediata sufra una emergencia que prácticamente imposibilite que el empleado cumpla sus funciones en la entidad por un período considerable.

Dos años más adelante y por razón de la lucha y obtención del Convenio Colectivo 1998-2001 la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la UPR crea un nuevo mecanismo de uso y financiamiento de esa oportunidad de su cesión de licencia acumulada. Dicho mecanismo está contenido en el Artículo XXIII del Convenio.

PROCESOS E IMPLICACIONES DE CADA ESTATUTO:

Para operacionalizar la Ley 5 del 14 de octubre de 1975 el gobierno central autorizó a cada instrumentalidad para que estableciera un mecanismo de control sobre los días que cada empleado acumulaba para efectos de vacaciones como resultado de los días trabajados cada mes calendario. Dicho sistema estaba basado en una fórmula de días trabajados-horas de vacaciones acumuladas hasta un total de 30 días acumuladas al año. Para utilizar los beneficios acumulados el empleado sólo tenía que informar que su ausencia se debió a razón de enfermedad y si la situación persistía por más de tres días este tenía que presentar evidencia médica. El trabajo de contabilidad sobre días trabajados, utilizados y remanentes era uno de matemática simple.

La Ley Núm. 44 de 1996 es la que inicia y viabiliza la creación y uso de un sistema de "banco" de licencias. Su proceder se basa en establecer un sistema de "préstamo" de días acumulados por enfermedad en el que al reintegrarse el empleado que utilizó el beneficio se repondrá al donante cuando acumule sus días.

Este último aspecto de esta fórmula nos hace pensar sobre lo no funcional que podría tornarse el mecanismo si el empleado no lograra acumular para poder reponerle al donante. Sin embargo, no debemos perder de vista que la Ley 44, aún con tal defecto, es la que hace posible para los empleados públicos intercambiar beneficios que hasta el momento eran privativos.

El sistema creado por la Hermandad de Empleados No Docentes contiene dos mecanismos que propician el objetivo de la Ley 44 y corrige el problema de reposición al reintegrarse al trabajo. Para el primer aspecto la Hermandad crea un sistema de donantes que comunica a la unidad la cantidad de días disponibles y mantiene el control de cómo se adjudican. Para el segundo aspecto (el de reposición) el convenio lo que provee es un sistema donde la agencia contribuye una cantidad fija por donante la cual distribuye al fin del año calendario entre los donantes a partes iguales y con un tope en la cantidad a repartir por individuo.

IMPLICACIONES LEGALES:

Este Comité buscó asesoría sobre el asunto bajo estudio en diferentes oficinas del sistema universitario. Nos comunicamos, en ciertos casos, visitamos, en otros identificamos documentos y en otros solicitamos la descripción de pasos que hubiesen dado otras instrumentalidades sobre la posibilidad de crear un banco de licencias. En todas nuestras gestiones incluimos la pregunta sobre las implicaciones legales de tales gestiones, sus procesos sugeridos y los procesos en los sistemas vigentes. La contestación siempre fue que la ley que visualiza la creación de estos bancos se basa en acuerdo mutuo de ceder días acumulados en exceso y en utilizarlos si existe una condición crítica por un período considerable.

GESTIONES EN EL GOBIERNO DE PUERTO RICO:

En el desarrollo del trabajo que se nos encomendó este Comité tuvo a bien considerar indagar sobre lo que otras agencias y gremios pudieran haber emprendido sobre este mismo propósito. Pudimos contactar la Autoridad de Energía Eléctrica, el Fondo del Seguro del Estado, la Compañía Telefónica, la Asociación de Empleados del ELA y el Departamento de Educación de PR.

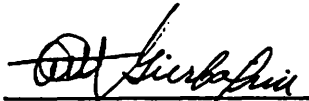
En ninguna de éstas instrumentalidades gubernamentales y cuasigubernamentales se han iniciado pasos ni propuesto estrategias para instrumentalizar un banco de licencia acumuladas. Ello confirma lo noble y de vanguardia que tiene el mecanismo que hoy mantiene y disfruta un sector de nuestra comunidad universitaria.

RECOMENDACIONES:

Es la decisión unánime de este Comité recomendar a las autoridades universitarias que se autorice la viabilización de un banco de licencias en exceso por enfermedad para el personal docente en todas las unidades del sistema Universidad de Puerto Rico de la misma forma en que actualmente lo mantiene la HEEND.

Entendemos que tal mecanismo es uno de beneficio para el personal y para la institución por lo que representa en los momentos en que pueden verse afectados los servicios principales de la universidad. Además, reconocer el carácter de consentimiento mutuo en esta estrategia y el proveer oportunidades a compañeros en momentos de mayor

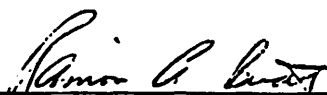
dificultad es tanto de humano como de universitario. Una estrategia como ésta. muy bien contribuiría a mejorar el clima universitario en tanto solidifica las relaciones entre compañeros y expone a la institución como una donde se proveen beneficios amplios a sus empleados.



Angel M. Gierbolini-Presidente



Prof. Carmen Colón-Miembro



Prof. Ramón Budet- Miembro

1 de noviembre de 2000

3. No se autorizará ningún anticipo de licencia por enfermedad hasta tanto no se haya saldado en su totalidad un anticipo de licencia por enfermedad previamente autorizado, a menos que el anticipo haya sido menor de treinta (30) días en cuyo caso se podrá hacer otro anticipo sin haber saldado el anterior.
4. Al empleado a quien se le haya anticipado licencia por enfermedad, al reintegrarse a su puesto irá saldando la deuda contraída, con el balance de licencia por enfermedad que mensualmente vaya acumulando. Toda ausencia autorizada ocurrida antes de que haya saldado en su totalidad la licencia por enfermedad anticipada, se considerará como "ausencia sin sueldo por no tener balance acumulado".
5. El empleado a quien se le haya anticipado licencia por enfermedad y no pudiere reintegrarse al servicio, o se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fuera anticipada, vendrá obligado a reembolsar a la Universidad la suma de dinero equivalente al tiempo que quedase descubierto por concepto de dicho anticipo.
6. Antes de autorizarse un anticipo de licencia por enfermedad, la Oficina de Recursos Humanos deberá hacer un examen del expediente acumulativo de asistencia del empleado, a los fines de determinar si los hábitos de asistencia de éste ameritan el anticipo solicitado.

C. Casos en el Fondo del Seguro del Estado y/o Comisión Industrial

Los empleados cubiertos por estas Reglas dispondrán de un máximo de hasta sesenta y siete y media (67.5) horas en un año natural sin cargo a licencia alguna, para cuando sea necesario ausentarse de su trabajo para asistir a una cita ante el Fondo del Seguro del Estado o ante la Comisión Industrial. El tiempo que el empleado se ausente de su trabajo programado en relación con las citas, se irá descontando del máximo señalado, disponiéndose que el empleado deberá reportarse a prestar servicios en su unidad de trabajo, una vez concluya su gestión ante

cualquiera de las agencias mencionadas. El empleado deberá presentar evidencia de su comparecencia a la referida cita.

El tiempo que le tome al empleado asistir a citas adicionales a las aquí señaladas, será con cargo a la licencia por enfermedad que tenga acumulada. El empleado deberá presentar a su supervisor inmediato, antes de la fecha en que habrá de ausentarse, el documento que certifique que ha sido citado para estos propósitos. Cuando un empleado se ausente del trabajo por estar recibiendo tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado, su período de ausencias será con cargo a la licencia por enfermedad que tenga éste acumulada, una vez se agote dicha licencia, el empleado podrá, a su opción, utilizar su licencia ordinaria o solicitar licencia sin sueldo en su lugar, ésta última estará sujeta a un término que no podrá exceder de tres (3) años, renovable anualmente.

D. Casos de Enfermedad Prolongada

Cuando un empleado se ausente del trabajo por razón de una enfermedad prolongada, su período de ausencia será con cargo a la licencia por enfermedad que tenga éste acumulada; una vez agote dicha licencia, el empleado podrá, a su opción, utilizar su licencia ordinaria o solicitar licencia sin sueldo en su lugar. En caso de utilizar su licencia ordinaria, podrá, una vez agotada ésta, acogerse a la licencia sin sueldo. El total de licencia por enfermedad, ordinaria y sin sueldo no podrá exceder de dos (2) años.

XXIII. BANCO DE LICENCIAS PARA CASOS DE ENFERMEDAD PROLONGADA

- A. Los miembros de la Hermandad podrán donar hasta un (1) día al año de licencia ordinaria acumulada, para establecer un Banco de Licencias que pueda ser utilizado por otros miembros de la Hermandad participantes en este programa, en casos de enfermedad prolongada de éstos, cuando hayan agotado sus licencias ordinarias y por enfermedad. La condición de salud que debe estar presente para que un empleado sea acreedor a este beneficio del Banco será aquella que de mutuo acuerdo, sobre una base individual, determinen representantes autorizados de la Hermandad y la administración universitaria.

- B. El empleado elegible que interese este beneficio deberá solicitarlo, por conducto de su supervisor, al Director de la Oficina de Recursos Humanos de su unidad. La solicitud deberá estar acompañada con evidencia médica que acredite la condición y el número de días que se anticipa el empleado debe de estar fuera del trabajo. Copia de esta evidencia y de la solicitud será sometida por el empleado a la Hermandad. Al remitir la solicitud, el supervisor consignará en la hoja de trámite cualquier observación que estime pertinente. La Oficina de Recursos Humanos certificará a la Hermandad la ausencia de balances. De existir alguna dificultad planteada por el supervisor o advertida por la Oficina de Recursos Humanos, el funcionario correspondiente de esta Oficina dialogará sobre la misma con la persona designada por el empleado a través de la Hermandad.
- C. La Hermandad notificará al Director de la Oficina de Recursos Humanos cuántos días del Banco han sido asignados al empleado, cuyo número no excederá el período establecido en el certificado médico. La licencia no utilizada será devuelta al Banco. El máximo que se puede donar a un mismo empleado en un período de dos (2) años consecutivos es de sesenta (60) días, disponiéndose, no obstante, que en estos casos el total de los días concedidos, unidos a aquellas otras licencias concedidas para casos de enfermedad prolongada, según dispuesto en la Sección 93.6 del Reglamento General, no excederá de dos (2) años.
- D. En el mes de enero de cada año, el empleado donante efectuará la donación a través de un formulario designado para ello, el cual entregará en la Oficina de Recursos Humanos de su unidad. Esta oficina remitirá copia del mismo a la Hermandad. En el mes de diciembre de cada año, la Oficina de Recursos Humanos de la Administración Central informará a la Hermandad sobre el balance en el Banco de Licencias.
- E. Para que un empleado tenga derecho a este beneficio, deberá haber agotado los beneficios provistos bajo el Artículo XXXIX sobre Compensación por Accidente en el Trabajo.

- F. Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 1998, la administración universitaria aportó diez (\$10) dólares mensuales en la cuenta de un Fondo de Reserva del Banco de Licencia por cada miembro de la Hermandad que hizo la donación a que se refiere la Sección A de este Artículo.
- G. A partir del 1 de julio de 1998, la administración universitaria aportará veinte (\$20) dólares mensuales en la cuenta de un Fondo de Reserva del Banco de Licencias por cada miembro de la Hermandad que haya hecho la donación a que se refiere la Sección A, de este Artículo. Durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año, los fondos no utilizados serán distribuidos entre los donantes, hasta una cantidad máxima de doscientos cuarenta (\$240) dólares por donante.

XXIV. PAGO DEL EXCESO DE 90 DIAS LICENCIA POR ENFERMEDAD

- A. Los empleados incluidos en la unidad cubierta por estas Reglas que registran su asistencia por reloj, o mediante otro sistema de control de asistencia debidamente autorizado, tendrán derecho a recibir un pago que corresponde a la licencia por enfermedad acumulada y no usada por éstos en exceso de noventa (90) días.
- B. El pago a efectuarse a cada empleado elegible se hará en la nómina final del mes de febrero siguiente al año para el cual se hace el pago.

XXV. MUERTE EN SERVICIO ACTIVO

Todo empleado cubierto por este Convenio que fallezca en servicio activo, tendrá derecho a que su sucesión reciba el pago por los días de licencias ordinarias y por enfermedad acumuladas y no disfrutadas.

XXVI. LICENCIA POR MATERNIDAD

- A. La administración universitaria concederá a toda empleada en estado de embarazo el derecho a un período de descanso de treinta (30) días antes del alumbramiento y treinta (30)