

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
COLEGIO UNIVERSITARIO DE CAYEY
CAYEY, PUERTO RICO 00736



JUNTA ACADEMICA
SECRETARIA

1994-95
Certificación número 38

Yo Ana M. Torres Pereira, Secretaria Ejecutiva de la Junta Académica del Colegio Universitario, Cayey, CERTIFICO:

Que la Junta Académica, en su reunión ordinaria del viernes 31 de marzo de 1995, consideró la propuesta titulada: "PAGUENSE A LOS PROFESORES LOS DIAS ACUMULADOS ANUALMENTE, POR NO REPORTARSE ENFERMOS Y ASISTIR FIELMENTE A SUS TAREAS", presentada por la profesora Luz Salinas Seine.

Luego de la exposición de rigor, iniciada la discusión del documento, y en atención a las recomendaciones presentadas, la Junta Académica, luego de dar por recibida la propuesta, determinó:

Que los representantes académicos discutan el documento en sus respectivos departamentos y traigan sus recomendaciones en la próxima reunión. Que el Prof. William Leffingwell someta un escrito sobre su recomendación en torno a este asunto.

Y, PARA QUE ASI CONSTE, expido la presente certificación en Cayey, Puerto Rico, el día seis de abril de mil novecientos noventa y cinco.

Ana M. Torres Pereira
Ana M. Torres Pereira
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bo.

Carmen L. Quiroga
Carmen L. Quiroga
Rectora y Presidenta Interina
de la Junta Académica



**PROPUESTA: PAGUENSE A LOS PROFESORES
LOS DIAS ACUMULADOS ANUALMENTE, POR NO
REPORTARSE ENFERMOS Y ASISTIR FIELMENTE A SUS TAREAS.**

EXPOSICION DE MOTIVOS:

En la última negociación colectiva, el sector de empleados no-docentes de la Universidad de Puerto Rico consiguió el beneficio marginal de que a ellos les fueran pagados anualmente los días en exceso de noventa que acumulen cada año bajo el concepto de Licencia por Enfermedad.

Sin embargo, la Administración Universitaria no ha extendido este beneficio al sector de empleados docentes: no importa cuánto se esmeren los profesores en ausentarse de sus labores lo menos posible, al finalizar cada año, pierden los días en exceso de noventa acumulados para el propósito de Licencia por Enfermedad. JJB

Es ésta una situación de claro e injustificado discrimen que no ha sido diligentemente examinada por la Administración Universitaria. Es inaceptable, ilegal y probablemente inconstitucional por incidir y convertirse en una "clasificación sospechosa" esta diferencia de trato dentro de la misma agencia...

PROPUESTA:

En su reunión ordinaria del 7 de marzo de 1995, el Claustro del Colegio Universitario de Cayey aprobó la moción de que se estudiara la aplicabilidad e implantación de la medida de hacer extensivo a los empleados docentes el beneficio disfrutado ya por los empleados del sector no-docente, en el sentido de que se les pagara también a ellos los días en exceso de 90 ...

El Comité elegido con tal propósito ha concluido que es indispensable, para hacer viable esta propuesta, el instituir un mecanismo de control que permita escrutar mensualmente los días de asistencia y los días de ausencia de los profesores a sus respectivas tareas. Es opinión del Comité que el mecanismo más idóneo será el de requerir a los profesores que certifiquen detalladamente cada semana el grado de asistencia y ausencias, certificación que, además, ha de ser supervisada y ratificada por el respectivo Director de Departamento.

ARGUMENTO A FAVOR DE LA PROPUESTA:

La implantación de la anterior propuesta, además de hacer justicia a los claustrales y erradicar un injustificado discrimen contra ellos, crearía un poderoso y efectivo estímulo para lograr una máxima dedicación y reducción al mínimo inevitable, por causa de fuerza natural mayor, del número de ausencias bajo la alegación de enfermedad. Al crear un incentivo motivador del esmero en la asistencia perfecta, la Institución se acerca más a la meta de la "calidad total" que prioritariamente ha de incluir dedicación total y asistencia total.

PROPUESTA DIAS POR ENFERMEDAD

Página 2

Y, consecuentemente, al reducir el ausentismo de los profesores a un mínimo inevitable, los estudiantes tendrían más horas de contacto académico dentro del aula, dispondrían de un mayor grado de accesibilidad a sus maestros y podrían enfocar e identificar a éstos como modelos de disciplina, dedicación plena y responsabilidad profesional.

Es responsabilidad de la Administración Universitaria buscar estrategias que maximicen la dedicación y minimicen el incumplimiento de tareas.

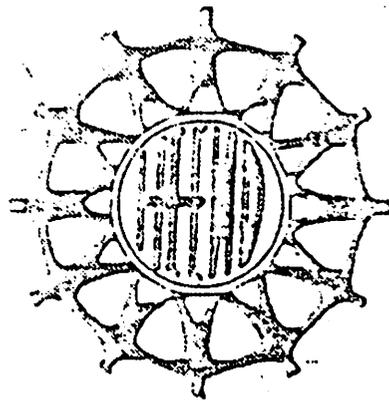
El Comité ha tomado la determinación de no endosar la propuesta del Claustro del Colegio de Mayaguez, la cual reclama que se acredite para fines de retiro el exceso de los noventa días acumulables por razón de la Licencia de Enfermedad. La implantación de la Propuesta de Mayaguez no beneficiaría a la mayoría de los profesores, ciertamente no a aquellos que comienzan a trabajar en el sistema en una edad temprana... Y, además, por significar un beneficio tardíamente disfrutable ("para largo me lo fiáis", veinticinco(25) a treinta (30) años después) no constituiría un incentivo motivador para esmerarse a la asistencia total. Adicionalmente, hay que señalar que la Propuesta de Mayaguez sería económicamente onerosa para la Universidad de Puerto Rico, ya que tendría que costear el retiro temprano de algunos profesores y, a la vez, costear la contratación de los profesores reemplazantes...

Profesores: J. González Barja

Luz Salinas Seine

René Rodríguez

*Hermandad de Empleados Exentos
No Docentes
de la Universidad de Puerto Rico*



**CONVENIO
1992-1995**

LUCHAMOS PARA VENCER

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 años.

XX. 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 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.

XXI. LICENCIA POR MATERNIDAD

A. La administración universitaria concederá a toda empleada en estado de embarazo el derecho a un periodo de descanso de treinta (30) días antes del alumbramiento y treinta (30) días a partir del mismo, pero la empleada podrá optar por tomar sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender cincuenta y tres (53) días de descanso post-partum a los que tiene derecho. En estos casos, la empleada deberá someter una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento. Durante el periodo antes indicado no se contarán los domingos y días feriados comprendidos en el mismo.

B. Durante el período de la licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a recibir su sueldo completo y acumular licencia completa dos y medio (2 1/2) días por mes por licencia ordinaria y uno y medio (1 1/2) días por mes de licencia por enfermedad.

C. La acumulación de licencias durante el período de licencia por maternidad se hará al regreso al servicio de la empleada.