



JUNTA DE SÍNDICOS
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 42
2003-2004

Yo, Gloria Butrón Castelli, Secretaria de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Síndicos, en su reunión ordinaria del sábado, 25 de octubre de 2003, habiendo considerado la recomendación del Presidente de la Universidad de Puerto Rico, acordó:

Ratificar la concesión de nuevos beneficios marginales al Personal Docente de la Universidad de Puerto Rico, según acordados con el Comité de Diálogo Institucional (CODI) para las Condiciones de Trabajo del Personal Docente. Copia del documento que expresa los acuerdos se incorpora y forma parte de esta Certificación.

Estos acuerdos tendrán vigencia a partir del 1 de julio de 2003.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de octubre de 2003.




Gloria Butrón Castelli
Secretaria

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
Administración Central
Oficina del Presidente

**NUEVOS BENEFICIOS APLICABLES AL PERSONAL DOCENTE
DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO,
ACORDADOS CON EL COMITÉ DE DIÁLOGO
INSTITUCIONAL PARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO
DEL PERSONAL DOCENTE (CODI)**

Ratificados por la Junta de Síndicos
Certificación Núm. 42 (2003-2004)

INDICE

Artículo		Página
	Introducción.....	1
1	Licencia por Maternidad.....	1
2	Licencia por Paternidad.....	3
3	Licencia para Asistir a Citas en el Fondo del... Seguro del Estado y/o la Comisión Industrial	3
4	Licencia por Muerte de Familiar.....	4
5	Licencia para Tratamiento Especial.....	4
6	Obvención para el Costo de Recursos Educativos Y Equipo de Apoyo a la Docencia	4
7	Anticipo de Licencia por Enfermedad.....	5
8	Fondo de Reserva de Licencia para el Personal... Docente de la Universidad de Puerto Rico	5
9	Fondo contra Enfermedades Catastróficas en la..... Universidad de Puerto Rico	6

INTRODUCCION

La Junta de Síndicos, mediante la Certificación Núm. 51 (1997-1998), creó el Comité de Diálogo Institucional para las Condiciones de Trabajo del Personal Docente. Éste tiene la encomienda de discutir y buscar posibles soluciones a los problemas relativos a las condiciones de trabajo del personal docente de la Institución.

Para este propósito, el Presidente de la Universidad de Puerto Rico está autorizado a llevar a cabo conversaciones mediante un componente representativo del claustro y un componente representativo del Presidente de la Universidad de Puerto Rico. Como resultado de estas conversaciones, se ha llegado a unos acuerdos relativos a beneficios que responden a las necesidades planteadas por los representantes docentes y que se consignan a continuación. Estos tendrán vigencia a partir del 1 de julio de 2003, luego de la ratificación correspondiente por la Junta de Síndicos.

1. LICENCIA POR MATERNIDAD

- La Administración Universitaria concederá a toda empleada docente en estado de embarazo, que ocupe un puesto regular, permanente o probatorio, o un puesto con nombramiento especial, sustituto o temporero, o en contrato de servicios con carga completa, el derecho al disfrute de licencia por maternidad según aquí se dispone:
- Se concederá un período de descanso de treinta (30) días antes del alumbramiento y treinta (30) días a partir del mismo. La empleada docente podrá optar por tomar sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender a cincuenta y tres (53) los días de descanso post-partum a los que tiene derecho. En estos casos, la empleada docente deberá someter una certificación médica acreditando que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento. No se contarán los sábados, domingos y días feriados comprendidos en el período de licencia como parte de la licencia.
- Durante el período de la licencia por maternidad, la empleada docente tendrá derecho a recibir su sueldo completo y acumulará las licencias a que tenga derecho.

- La acumulación de licencias durante el período de licencia por maternidad, según las mismas apliquen, se hará al regreso al servicio de la empleada docente.
- De producirse el alumbramiento antes de transcurrir los treinta (30) días de haber comenzado la empleada docente embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada docente podrá optar por extender el descanso post-partum por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.
- La empleada docente podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el período de descanso post-partum, siempre y cuando presente certificación médica que acredite que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso, se entenderá que la empleada renuncia al balance sin disfrutar de la licencia por maternidad a la que tiene derecho.
- Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento, y la empleada docente haya disfrutado de los treinta (30) días de descanso prenatal sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se le extienda el periodo de descanso hasta que ocurra el parto. En este caso, la empleada docente conservará su derecho a disfrutar de los treinta (30) días de descanso post-partum, a partir de la fecha de alumbramiento.
- En caso de parto prematuro, la empleada docente tendrá derecho a disfrutar de los sesenta (60) días de licencia por maternidad, a partir de la fecha del parto prematuro.
- La empleada docente que sufra un aborto, podrá reclamar los mismos beneficios que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser uno de naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.
- En el caso de que a la empleada docente le sobrevenga alguna complicación posterior al parto, que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso post-partum, se le concederá una licencia por enfermedad. Para ello, se requerirá certificación médica que indique la condición de la empleada docente y el tiempo que se estima durará dicha condición. En caso de que la empleada no tenga tiempo disponible de licencia por enfermedad o licencia ordinaria, según aplique, podrá solicitar al Presidente que le conceda una licencia sin sueldo hasta un máximo de seis (6) meses, renovable de acuerdo a la reglamentación vigente.

- Este beneficio aplicará, bajo las mismas condiciones, a toda empleada docente que adopte legalmente a un menor.

2. LICENCIA POR PATERNIDAD

- En ocasión del nacimiento o adopción de un hijo o hija, se concederá al docente, que así lo solicite, un máximo de cuatro (4) días laborables de licencia por paternidad. Dicha licencia deberá tomarse no más tarde de una semana a partir del nacimiento del hijo o hija. En caso de adopción, la licencia podrá ser disfrutada al momento de legalizarse la adopción por el tribunal de justicia competente.

3. LICENCIA PARA ASISTIR A CITAS EN EL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO O A LA COMISION INDUSTRIAL

- El personal docente dispondrá de un máximo de hasta setenta y cinco (75) horas en el transcurso de un año natural para ausentarse de su trabajo, sin cargo a licencia alguna, para asistir a una cita en el Fondo del Seguro del Estado o ante la Comisión Industrial. El tiempo que el docente se ausente de su trabajo para este fin, se irá descontando del máximo señalado. El docente se compromete a hacer los arreglos necesarios para que los servicios que presta y su itinerario o programa académico no se vea afectado, tomando las medidas que sean necesarias, incluyendo reposición de clases, trabajo fuera de horas, etc. Para tener derecho a esta licencia, el docente presentará evidencia de su comparecencia a la referida cita.
- Cualquier tiempo adicional del máximo señalado para el mismo fin, será con cargo a la licencia por enfermedad que el docente tenga acumulada. El docente presentará a su supervisor inmediato, antes de la fecha en que habrá de ausentarse, el documento que certifique que ha sido citado para el propósito arriba consignado. En el caso de que un docente 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 acumulada. Una vez se agote dicha licencia, el docente tendrá la opción de utilizar su licencia ordinaria, si aplica, o solicitar licencia sin sueldo, en su lugar. Esta última estará sujeta a un término que no podrá exceder de tres (3) años, renovable anualmente.
- En caso de un accidente en el trabajo o de una condición de salud relacionada al trabajo que requiera que un empleado docente se ausente para asistir al Fondo del Seguro del Estado, no le será descontado de licencia alguna el

primer día que asista a este organismo para informar su condición y/o recibir tratamiento.

4. LICENCIA POR MUERTE DE FAMILIAR

- En caso del fallecimiento del padre o madre natural, de crianza o por adopción; del cónyuge o hijos, se le concederá al empleado docente licencia por tres (3) días laborables contados desde la fecha de la certificación de la muerte. El tiempo utilizado por el docente no será descontado de licencia alguna.
- Se le concederán dos (2) días laborables consecutivos por razón del fallecimiento de hermanos, abuelos o nietos, a partir de la fecha de certificación de la muerte.

5. LICENCIA PARA TRATAMIENTO ESPECIAL

- La Administración Universitaria proveerá a aquel personal docente, en un puesto regular, permanente o probatorio, o en un puesto sustituto, temporero o en contrato de servicios a tarea completa y que haya estado prestando su servicios de forma continua por un mínimo de cuatro períodos lectivos, inmediatamente previos a su solicitud, tiempo razonable que no excederá de dos días (15 horas) mensuales, no acumulables, para asistir a los tratamientos especiales que requiera un miembro de su núcleo familiar por razón de una condición incapacitante debido a enfermedad prolongada o terminal, médicamente certificada por un especialista, y que requiera presencia y asistencia médico-familiar continua.
- El tiempo utilizado por el docente será sin cargo a licencia alguna, sujeto a que no se vea afectado el compromiso académico y/o el ofrecimiento de las clases que tenga asignadas.
- Se define núcleo familiar como padres, hijos(as) y cónyuge del docente.

6. OBVENCIÓN PARA EL COSTO DE RECURSOS EDUCATIVOS Y EQUIPO DE APOYO A LA DOCENCIA

- La Universidad de Puerto Rico concederá a todo empleado docente con nombramiento permanente o probatorio, que se desempeña a tarea completa con un puesto fijo en el presupuesto general de la Universidad de Puerto Rico, el pago de obVENCIÓN para cubrir el costo de recursos educativos y equipo de apoyo hasta un máximo de \$400 para el año fiscal 2003-2004. Para el año fiscal 2004-2005, los empleados mencionados, recibirán hasta \$425 para cubrir dicho costo y \$450 para el año fiscal 2005-2006.

7. ANTICIPO DE LICENCIA POR ENFERMEDAD

- En caso de enfermedad prolongada de un docente, en un puesto regular permanente o probatorio, la Administración Universitaria podrá adelantar a dicho docente días de licencia por enfermedad hasta un máximo de treinta (30) días laborables, si éste hubiese agotado la licencia por enfermedad a la que tiene derecho.
- La licencia utilizada, incluyendo los días de licencia concedidos como anticipo, no excederá de ciento veinte (120) días laborables en el año natural.

8. FONDO DE RESERVA DE LICENCIA PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

- El personal docente podrá donar hasta un (1) día de licencia por enfermedad o de licencia ordinaria, ya acumuladas, a un Fondo de Reserva de Licencia que puedan ser utilizados por otros miembros del personal docente participantes en este programa, en casos de enfermedad prolongada de éstos y hayan agotado sus licencias ordinarias y/o por enfermedad. La condición de salud que hace a un docente acreedor a este beneficio del Fondo de Reserva será aquella que, de mutuo acuerdo sobre una base individual, determinen los representantes autorizados del personal docente y la administración universitaria.
- El docente 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 de evidencia médica que acredite la condición de salud y el número de días que el docente anticipa estará fuera del trabajo.
- Al remitir la solicitud, el supervisor consignará en la hoja de trámite cualquier observación que estime pertinente. De existir alguna dificultad planteada por el supervisor o advertida por la Oficina de Recursos Humanos, el funcionario correspondiente de esta oficina dialogará con el docente sobre la misma o con la persona designada por el mismo.
- La Oficina de Recursos Humanos notificará cuántos días del Fondo han sido asignados al docente, cuyo número no excederá el período establecido en el certificado médico. La licencia no utilizada será devuelta al Fondo de Reserva. El máximo que se puede donar a un mismo docente en un período de dos (2) años consecutivos será de 60 días, disponiéndose en estos casos que el total de los días concedidos, unidos a otras licencias concedidas, no excederá de dos (2) años.

- En el mes de enero de cada año, el docente 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 mantendrá disponible para evaluación de quien lo solicite, un expediente que indique el total de días disponibles en el Fondo de Reserva. En el mes de diciembre de cada año se computará el monto de días remanentes en el Fondo de Reserva. Este remanente se dividirá en partes iguales, días o fracción de día, entre todos los donantes al Fondo quedando el mismo en cero anualmente.

9. FONDO CONTRA ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

A. CREACIÓN DEL FONDO CONTRA ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Se crea el Fondo contra Enfermedades Catastróficas en la Universidad de Puerto Rico (UPR), el cual estará adscrito a la División de Seguros y administrado por la Oficina de Finanzas de la Administración Central y en coordinación con la Oficina Central de Recursos Humanos. Este Fondo será utilizado para complementar la asignación otorgada al empleado elegible adscrita al Departamento de Salud del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Para estos fines, la Oficina de Presupuesto de la Administración Central creará una cuenta especial llamada *Fondo contra Enfermedades Catastróficas de la Universidad de Puerto Rico*.

Este Fondo contará con una aportación de \$50,000 para el año fiscal 2003-2004. Subsiguientemente, la Universidad de Puerto Rico asignará una cantidad similar cada año fiscal, sujeto a la disponibilidad presupuestaria, hasta alcanzar la cantidad de \$500,000. Este Fondo podrá nutrirse, además, de donaciones económicas del sector privado. El tope de \$500,000 se evaluará a la luz de la experiencia con el funcionamiento del Fondo durante los años 2003 al 2006.

B. PERSONAL ELEGIBLE

Será elegible el personal docente y el personal no docente de la Universidad de Puerto Rico.

C. RADICACIÓN DE LA PETICIÓN

Todo el empleado interesado en recibir asistencia del Fondo deberá presentar su petición ante el Director(a) de la Oficina Central de Recursos Humanos. Con esta petición, el empleado presentará evidencia de la

determinación y concesión de ayuda por parte de la Junta Evaluadora del Fondo para Servicios contra Enfermedades Catastróficas Remediabiles, adscrito al Departamento de Salud del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

D. COMITÉ EVALUADOR DEL FONDO CONTRA
ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS

El Comité Evaluador del Fondo estará compuesto por:

- Director(a) de Finanzas
- Director(a) de la Oficina Central de Recursos Humanos o su representante
- Un miembro del personal docente.
- Un representante del personal no docente

El Director(a) de la Oficina Central de Recursos Humanos activará el Comité cada vez que surja una petición.

El Comité podrá requerir, de ser necesario, los documentos necesarios para evaluar cada caso en sus méritos. El Comité hará su evaluación tomando en consideración la situación socio-económica del peticionario.

La información financiera y médica provista por todo empleado interesado en recibir asistencia del Fondo será confidencial y sólo se utilizará para los fines de determinar la elegibilidad del empleado.

El Comité cotejará si el plan médico al que está acogido el empleado en la UPR cubre gastos sobre su diagnóstico.

El Comité Evaluador determinará, de acuerdo al costo del tratamiento y de la asignación otorgada al empleado por el Fondo Catastrófico del Estado Libre Asociado, la concesión complementaria a otorgarse por el Fondo de la Universidad de Puerto Rico. La cantidad se determinará tomando en cuenta la capacidad del Fondo y los méritos de cada petición. El Comité procederá con la asignación de dinero con la mayor discreción, de forma tal que se asegure la posibilidad de beneficiar el mayor número de casos meritorios.

En los casos en que se determine proceder con el donativo, se autorizará el pago, el cual se efectuará de acuerdo con los procesos reglamentarios de desembolsos de la Universidad de Puerto Rico.

Si el Comité determina que el empleado no es elegible, le notificará a éste a la mayor brevedad posible. El empleado afectado por la determinación del Comité Evaluador podrá apelar ésta, mediante el Reglamento sobre

procedimientos Apelativos Administrativos de la UPR, Certificación Núm. 138, Año 1981-82, según enmendada.

Bajo ninguna circunstancia, salvo la carencia de recursos en el Fondo, se retrasará la atención de ningún caso elegible en espera.

E. FONDOS SOBANTES

Al 1 de abril de cada año, el Comité le rendirá al Comité de Diálogo Institucional para el Personal Docente (CODI) un informe de la operación del Fondo durante el período que terminó el 31 de diciembre del año anterior.

El sobrante del Fondo que al cierre de cada año fiscal no haya sido utilizado u obligado, permanecerá en el Fondo.

F. PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN

La Universidad de Puerto Rico y el Comité Evaluador no podrán establecer, en el proceso de concesión de este beneficio, discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen, condición física o condición social, ni por razones políticas o religiosas.

G. RESPONSABILIDAD CIVIL DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO Y EL COMITÉ EVALUADOR

Nada de lo dispuesto en la creación del Fondo autoriza acciones por daños y perjuicios contra la Universidad de Puerto Rico o sus empleados o funcionarios y/o contra el Comité Evaluador, de acuerdo con el derecho vigente.

H. RELACIÓN CON OTRAS LEYES

Los bienes, cuentas, desembolsos, fondos e ingresos del Fondo podrán ser sujetos a auditorías y fiscalización por la Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, conforme al Artículo II, Sección 22, de la Constitución de Puerto Rico y a la Ley Núm. 9 del 25 de julio de 1952, según enmendada.