

# Convenio Colectivo



entre la Autoridad de Energía Eléctrica  
y la Unión Insular de Trabajadores  
Industriales y Construcciones Eléctricas

**UITICE** 27 de enero de 2011  
27 de enero de 2017

Autoridad de  
Energía Eléctrica



**CONTENIDO**  
**CONVENIO COLECTIVO**  
**UITICE 2011 – 2017**

| <u>Artículo</u> | <u>Título</u>                                                                                                                  | <u>Página</u> |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|                 | Partes Contratantes.....                                                                                                       | 1             |
| I               | Reconocimiento de la Unión.....                                                                                                | 1             |
| II              | Taller Unionado.....                                                                                                           | 1             |
| III             | Unidad Apropriada .....                                                                                                        | 2             |
| IV              | Subcontratación.....                                                                                                           | 3             |
| V               | Descuentos Autorizados .....                                                                                                   | 4             |
| VI              | Trabajadores Regulares y Temporeros de Construcción.....                                                                       | 4             |
| VII             | Adiestramiento.....                                                                                                            | 6             |
| VIII            | Procedimiento para la Reclasificación de Plazas.....                                                                           | 9             |
| IX              | Plazas Vacantes o de Nueva Creación.....                                                                                       | 10            |
| X               | Permanencia y Estabilidad de Empleo.....                                                                                       | 15            |
| XI              | Programas de Trabajo .....                                                                                                     | 17            |
| XII             | Vacaciones a Trabajadores Regulares .....                                                                                      | 20            |
| XIII            | Vacaciones a Trabajadores Temporeros.....                                                                                      | 21            |
| XIV             | Licencia a Oficiales y Representantes de la Unión.....                                                                         | 23            |
| XV              | Licencia por Enfermedad a Trabajadores Regulares.....                                                                          | 24            |
| XVI             | Licencia por Enfermedad a Trabajadores Temporeros.....                                                                         | 28            |
| XVII            | Sustitución de Vacaciones Anuales para Descanso por Licencia por Enfermedad.....                                               | 29            |
| XVIII           | Licencia por Maternidad.....                                                                                                   | 29            |
| XIX             | Licencia por Accidente del Trabajo.....                                                                                        | 30            |
| XX              | Licencia para Funerales de Familiares.....                                                                                     | 32            |
| XXI             | Licencia por Trabajos de Emergencia Durante la Madrugada.....                                                                  | 32            |
| XXII            | Días Feriados Concedidos Libres con Paga a Trabajadores Regulares.....                                                         | 33            |
| XXIII           | Días Feriados Concedidos Libres con Paga a Trabajadores Temporeros.....                                                        | 35            |
| XXIV            | Tiempo Libre con Paga Concedido por la Autoridad en Virtud de Disposiciones Administrativas del Gobernador de Puerto Rico..... | 37            |
| XXV             | Programa de Beneficios de Salud.....                                                                                           | 39            |
| XXVI            | Beneficio por Incapacidad, Jubilación o Muerte.....                                                                            | 40            |
| XXVII           | Compensación Básica.....                                                                                                       | 42            |
| XXVIII          | Salarios.....                                                                                                                  | 43            |
| XXIX            | Compensación Extraordinaria.....                                                                                               | 46            |

**CONTENIDO**  
**CONVENIO COLECTIVO**  
**UITICE 2011 – 2017**

| <u>Artículo</u> | <u>Título</u>                                                                  | <u>Página</u> |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| XXX             | Paga Diferencial.....                                                          | 46            |
| XXXI            | Garantía de Compensación Mínima para Trabajadores Regulares y Temporeros ..... | 47            |
| XXXII           | Bono de Navidad.....                                                           | 50            |
| XXXIII          | Compensación Anual Especial por Riesgo.....                                    | 51            |
| XXXIV           | Dietas.....                                                                    | 54            |
| XXXV            | Traslados.....                                                                 | 59            |
| XXXVI           | Sistema de Retiro .....                                                        | 60            |
| XXXVII          | Procedimiento para la Solución de Querellas y Arbitraje.....                   | 61            |
| XXXVIII         | Junta Consultiva.....                                                          | 65            |
| XXXIX           | Procedimiento Disciplinario.....                                               | 66            |
| XL              | Empleados Regulares con Impedimento.....                                       | 69            |
| XLI             | Derecho a Administrar la Empresa.....                                          | 74            |
| XLII            | Seguridad.....                                                                 | 75            |
| XLIII           | Disposiciones Generales.....                                                   | 76            |
| XLIV            | Bono de Asistencia y Productividad.....                                        | 82            |
| XLV             | Cumplimiento del Convenio.....                                                 | 83            |
| XLVI            | Pruebas de Drogas .....                                                        | 83            |
| XLVII           | Cláusula de Salvedad.....                                                      | 84            |
| XLVIII          | Duración del Convenio.....                                                     | 84            |

**ANEJOS**

Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas

Normas de Disciplina

Escala de Sueldo efectiva el 19 de enero de 2004 aplicable a los empleados reclutados antes del 30 de enero de 2005

## PARTES CONTRATANTES

DE UNA PARTE: La Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, que en adelante se denominará "La Autoridad", representada en este acto por su Director Ejecutivo, en virtud de los poderes que le confiere la Resolución Núm. 2866 de la Junta de Gobierno de la Autoridad.

DE LA OTRA PARTE: La Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, Inc. que en adelante se denominará "La Unión", representada en este acto por sus oficiales signatarios.

Las partes de común acuerdo convienen lo siguiente:

### ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

La Autoridad reconoce a la Unión como el agente exclusivo para contratar colectivamente con ella a nombre de los trabajadores que constituyen la Unidad Apropriada, según se define ésta en el Artículo III, todo lo relacionado con salarios y condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores cubiertos por este Convenio.

### ARTÍCULO II - TALLER UNIONADO

Sección 1. Todo trabajador cubierto por este Convenio que a la fecha de firmarse el mismo sea miembro de la Unión se le requiere, como condición para continuar en su empleo, mantenerse al día en el pago de sus cuotas como miembro "bonafide" de la misma.

Sección 2. Todo nuevo trabajador que emplee la Autoridad, cuya ocupación esté comprendida dentro de las disposiciones de este Convenio, viene obligado, como condición para continuar trabajando, a afiliarse a la Unión a los ocho (8) días siguientes a su empleo por la Autoridad y mantenerse al día en el pago de sus cuotas como miembro "bona fide" de la misma.

Sección 3. La Autoridad se compromete a suspender de empleo y sueldo a cualquier trabajador cubierto por este Convenio que dejare de ingresar a la Unión dentro del término especificado o que fuese suspendido por la Unión como miembro de la misma por falta de pago de las cuotas uniformes y regulares dentro del término de ocho (8) días después que dicha suspensión sea solicitada por escrito por la Unión y ésta presente pruebas al efecto.

Sección 4. La Autoridad notificará al Presidente de la Unión y al Representante de la localidad o área correspondiente el nombre, fecha de empleo y ocupación de todo nuevo trabajador dentro de los próximos catorce (14) días calendarios a



partir de la fecha de su nombramiento. El empleado a su vez notificará al Representante de su localidad o área tan pronto se reporte a su trabajo.

Sección 5. Esta cláusula del Convenio se fijará en un tablón de anuncios en un sitio visible a los trabajadores y su alcance deberá explicársele a todos los trabajadores afectados.

### ARTÍCULO III - UNIDAD APROPIADA

#### Sección 1. Definición

La Unidad Apropiaada a ser cubierta por este Convenio la constituyen los trabajadores que emplea la Autoridad en los siguientes proyectos de construcción:

- A. Líneas eléctricas de transmisión, de distribución y de comunicaciones, ya sean éstas líneas aéreas o soterradas.
- B. Subestaciones, excluyendo las subestaciones que son parte integrante de cada unidad en las centrales generatrices. Se entiende, que la construcción de subestaciones incluye todas las labores de construcción y alambrado de paneles de control y medición y las pruebas de aceptación.
- C. Alumbrado público rural y urbano, excluyendo de los mismos a las líneas existentes.
- D. Mejoras extraordinarias a subestaciones, a líneas eléctricas y líneas de comunicaciones.

Sección 2. Los trabajadores cubiertos por esta Unidad Apropiada deberán realizar las labores incluidas en la misma para entidades ajenas a la Autoridad cuando ésta así lo solicite. Se entiende, que éstos continuarán disfrutando de los beneficios que se establecen en este Convenio Colectivo.

Sección 3. La Autoridad le suministrará a la Unión en o antes del 15 de agosto de cada año de vigencia de este Convenio, una lista de las mejoras extraordinarias a subestaciones y líneas eléctricas y de comunicaciones a llevarse a cabo durante cada año fiscal. También notificará las que surjan durante el año.

#### Sección 4. Exclusiones

Quedan excluidos de la Unidad Apropiada los ejecutivos, administradores, supervisores, listeros, guardianes, personal de oficina y cualesquiera empleados con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o en alguna forma cambiar el estatus de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

Sección 5. Ningún trabajador incluido en la Unidad Apropriada podrá ser transferido a una plaza de ejecutivo, de supervisor, administrador o confidencial sin su consentimiento expreso. La Autoridad notificará con suficiente antelación a la Unión antes de ofrecer dicha plaza al trabajador.

#### ARTÍCULO IV – SUBCONTRATACIÓN

Durante la vigencia de este Convenio la Autoridad no podrá subcontratar labores, tareas o funciones de la Unidad Apropriada, según se define en el Artículo III, Unidad Apropriada, del Convenio Colectivo, si la misma afecta o afectare la estabilidad de empleo de los trabajadores cubiertos por este Convenio.

En el caso de que la Autoridad tenga necesidad de subcontratar, notificará por escrito a la Unión con no menos de sesenta (60) días de antelación a la subcontratación, excepto en casos fortuitos o situaciones no previsibles fuera del control de la Autoridad, en que la notificación se hará a más tardar dentro de las próximas cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la subcontratación.

La notificación en situaciones normales será a los efectos de que las partes se reúnan a discutir las razones que puedan justificar la subcontratación y comprobar que la misma no afectará la estabilidad de los trabajadores cubiertos por este Convenio.

De no mediar acuerdo entre las partes respecto a si existen o no las circunstancias que justifican la subcontratación, inmediatamente la Unión solicitará y la Autoridad accederá a que se someta el asunto a la consideración de un árbitro designado por el Secretario del Trabajo. Ello no impedirá que la Autoridad, de considerar de urgencia y necesidad para el mejor y más eficiente servicio público, subcontrate la labor o tarea.

Del árbitro determinar que la Autoridad realizó la subcontratación en violación a las disposiciones de este Artículo, ordenará a la Autoridad, de ésta haber subcontratado, que compense a la Unión en una suma igual a un quince por ciento (15%) del costo de la mano de obra en que incurra el subcontratista en la labor realizada que para efectos de esta compensación se fija por las partes en un cincuenta por ciento (50%) del costo total de la obra.

De la Autoridad verse obligada a subcontratar labores de la Unidad Apropriada por razón de no haber personal disponible para realizar las mismas, verificará que no haya personal regular cesanteado o suspendido, que no sea por razones disciplinarias, de la UITICE, que esté capacitado y cualificado para realizar dicho trabajo. En caso de que dicho personal este disponible, la Autoridad lo empleará con prioridad para realizar el trabajo.

Los términos de "subcontratación" y "subcontrato" en este Artículo se considerarán que incluyen, sin que se entienda como limitación, cualquier contrato formal, orden de servicio, acuerdo verbal o escrito de subcontratación, si los trabajos son de la Unidad Apropiaada definida por las partes en el Artículo III, Unidad Apropiaada, de este Convenio.

## ARTÍCULO V- DESCUENTOS AUTORIZADOS

### Sección 1. Descuentos

La Autoridad conviene en deducir de la compensación de cada trabajador, previa notificación de la Unión, el importe de la cuota de iniciación y de toda otra cuota regular o especial uniforme que la Unión fije a sus miembros de acuerdo con su Constitución y Reglamento.

### Sección 2. Envío de Cuotas al Tesorero de la Unión

El total del dinero correspondiente a las cuotas descontadas del salario de los trabajadores le será remitido al Secretario Tesorero de la Unión o al oficial que éste designe. Se dispone, que el Secretario Tesorero o el oficial designado deberá prestar la correspondiente fianza como custodio de los fondos de la Unión según lo exige la ley. El importe de las cuotas correspondientes a los trabajadores regulares y temporeros se remitirá a los cinco (5) días laborables después de efectuarse el pago catorcenal.

## ARTÍCULO VI - TRABAJADORES REGULARES Y TEMPOREROS DE CONSTRUCCIÓN

### Sección 1. Trabajadores Regulares de Construcción

Se considerarán trabajadores regulares de construcción a aquellos que reciban del Director Ejecutivo un nombramiento regular de construcción para ocupar plazas en las actividades cubiertas por este Convenio.

### Sección 2. Nombramientos Regulares de Construcción

- A. La Autoridad otorgará un nombramiento como empleado regular de construcción a todo empleado temporero que haya trabajado como tal para la Autoridad durante doce (12) meses o más consecutivos en la Unidad Apropiaada de Construcción.
- B. Todo trabajador temporero que cumpla un (1) año de estar trabajando continuamente en la Autoridad en actividades cubiertas por este Convenio, recibirá un nombramiento regular de construcción en la plaza



vacante que en tal fecha esté desempeñando. De no haber plaza vacante, la Autoridad creará una, de conformidad con el título, clasificación, deberes y requisitos correspondientes a las funciones que haya venido desempeñando el empleado temporero. Se dispone, que en caso de que un trabajador que fuera acreedor a un nombramiento regular, de conformidad con este Apartado B afecte la oportunidad de ascenso de un trabajador regular de acuerdo al Artículo IX de este Convenio dentro de la misma actividad en la localidad y del Representante correspondiente de la Unión solicitarlo, se procederá de la siguiente forma: primeramente, se efectuarán los ascensos que correspondan a aquellos trabajadores regulares afectados sin necesidad de publicación y luego la plaza de más baja clasificación que resultare vacante se le adjudicará al trabajador temporero antes indicado.

- C. Los nombramientos regulares de construcción a que se refiere este Artículo están condicionados a que el trabajador de construcción apruebe los exámenes médicos que requiera la Autoridad bajo las normas vigentes sobre el particular para sus empleados regulares. Se dispone, que con relación a los trabajadores de construcción que llenan los requisitos establecidos en el Apartado A de esta Sección y que no aprueben los exámenes médicos requeridos para realizar las labores de su ocupación, las partes considerarán las oportunidades para que estos trabajadores sean nombrados para realizar aquellas labores que su estado de salud les permita.
- D. A los fines de determinar la continuidad de trabajo a que se refiere el Apartado A de esta Sección, no se tomarán en consideración interrupciones en el trabajo ocasionadas por cesantías motivadas por reducciones de trabajo que no excedan de treinta (30) días calendario consecutivos, por enfermedades que no excedan de sesenta (60) días consecutivos debidamente comprobadas por certificado médico, y además, por accidentes del trabajo. En ningún caso se considerará como trabajado el tiempo en que el trabajador de construcción haya estado cesante, enfermo o accidentado.
- E. Todos los nombramientos regulares a que se refiere esta Sección serán efectivos al cumplir las fechas estipuladas para dichos nombramientos.

### Sección 3. Trabajadores Temporeros de Construcción

Se considerarán trabajadores temporeros de construcción aquellos que reciban un nombramiento temporero de construcción para realizar distintas labores en las actividades cubiertas por este Convenio por períodos de tiempo determinados. Se dispone, que la Autoridad notificará al Representante de la Unión en la localidad con treinta y siete y media (37½) horas laborables de



anticipación sobre cualquier cesantía de trabajadores temporeros de construcción.

#### Sección 4. Procedimiento para Reemplazo de Temporeros Suspendidos

Los empleados temporeros que hayan rendido servicios eficientes de acuerdo al Sistema de Evaluación de la Autoridad, tendrán preferencia sobre los demás candidatos de la Lista de Elegibles que no son miembros de la Unidad Apropiable por un período de doce (12) meses a partir de la fecha en que fueron suspendidos cuando surjan oportunidades de empleo temporero o de emergencia en actividades cubiertas por este Convenio para las cuales cualifiquen, estén capacitados y las soliciten.

El orden que se siga en el reemplazo de temporeros suspendidos será tomando en consideración la antigüedad en la Autoridad.

La Autoridad mantendrá al día el Registro de Trabajadores Temporeros Suspendidos en orden de antigüedad en la Autoridad.

### ARTÍCULO VII- ADIESTRAMIENTO

#### Sección 1. Adiestramiento en Casos de Ascenso

- A. Cuando la Autoridad tenga necesidad de asignar a un trabajador regular para recibir adiestramiento con fines de ascenso en una plaza superior con deberes de naturaleza distinta a los de la plaza que ocupa, se extenderá un nombramiento condicionado para recibir adiestramiento por un período que no excederá de seis (6) meses. El trabajador será seleccionado de acuerdo como se dispone en el Artículo IX de este Convenio.
- B. Una vez terminado satisfactoriamente dicho adiestramiento, el trabajador regular será ascendido a la plaza superior y se le pagará el sueldo correspondiente a dicha plaza, según se dispone en este Convenio para casos de ascenso.
- C. En caso del trabajador regular no ser nombrado definitivamente en la plaza para la cual recibe adiestramiento, será reintegrado a su plaza y sueldo anterior. Los nombramientos que se hagan a otros trabajadores como consecuencia del adiestramiento de un trabajador serán también condicionados a la aprobación satisfactoria del adiestramiento del trabajador y su nombramiento definitivo en la plaza superior.
- D. En los casos de ascenso en que se le requiera al trabajador regular un corto período de tiempo que no excederá de seis (6) semanas para

familiarizarse con los deberes de la plaza superior, al trabajador se le pagará el sueldo correspondiente a dicha plaza según se dispone en este Convenio para casos de ascenso.

## Sección 2. Adiestramiento en Casos de Mecanización o Establecimiento de Nuevos Sistemas y Procedimientos

- A. Cuando por razones de mecanización, automatización o por el establecimiento de nuevos sistemas y procedimientos haya la necesidad de enmendar los deberes y funciones de algunas plazas, la Autoridad ofrecerá a los trabajadores regulares que sean afectados, adiestramiento en los nuevos deberes.
- B. Cuando la Autoridad necesite adiestrar personal como consecuencia de mecanización, automatización o establecimiento de nuevos sistemas y procedimientos, se dará prioridad para recibir dicho adiestramiento a los trabajadores regulares capacitados con más tiempo de servicio en la sección afectada, y la selección de los candidatos se hará de conformidad con las disposiciones del Artículo IX.

## Sección 3. Escuela de Técnicos de Líneas

La Autoridad establecerá una Escuela de Técnicos de Líneas con empleados activos, cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Para ello, convocará y evaluará aquellos empleados regulares y temporeros que interesen adiestrarse como Técnicos de Construcción de Líneas Eléctricas. La convocatoria será circulada por un período de treinta (30) días calendario a través de todas las facilidades de la Autoridad y se remitirá copia de las mismas al Presidente de la Unión. La Autoridad someterá a la Unión una lista de todos los solicitantes y luego le notificará a los empleados seleccionados inmediatamente concluya el proceso de selección. El adiestramiento normal de seis (6) meses será ajustado para reducirlo a un término no menor de tres (3) meses. Este adiestramiento cubrirá una parte teórica y otra práctica, sin menoscabar los aspectos de seguridad y técnicos que se incluyen en el curso regular. La parte práctica incluirá un proyecto de construcción a ser elegido por la Autoridad.

- A. Los criterios para seleccionar los candidatos serán los siguientes:
  - 1. Ser mayor de 18 años.
  - 2. Que se pueda prescindir de los servicios que este empleado realiza en su sitio de trabajo.
  - 3. Aprobar prueba de aptitud física.



4. Aprobar evaluación médica, y pruebas de drogas y evaluación psicológica.
  5. Aprobar entrevista por un comité seleccionador
  6. El expediente del empleado no deberá reflejar acciones disciplinarias pendientes, en probatoria o donde haya sido encontrado incurso en violación a las reglas de conducta dentro de los últimos cinco (5) años anteriores. Además, dicho expediente no reflejará niveles críticos de absentismo en los últimos doce (12) meses anteriores a la fecha en que se radique la solicitud para participar de la convocatoria.
- B. La Autoridad de Energía Eléctrica podrá hacer pruebas de drogas al personal seleccionado en cualquier momento desde el inicio del adiestramiento hasta el día de la graduación, conforme al procedimiento y el reglamento acordado por las partes.
- C. La Autoridad se reserva el derecho de separar del adiestramiento de Técnicos de Construcción de Líneas Eléctricas a aquellos participantes que:
1. A juicio del supervisor del Centro de Adiestramiento de Distribución Eléctrica (CADE) no han logrado desarrollar las destrezas del oficio al grado óptimo de ejecución.
  2. Demuestren una pobre actitud hacia el trabajo.
  3. Observen una conducta en violación a las reglas de disciplina existentes en la Autoridad.
  4. Su nivel de absentismo en horas equivalga a nueve (9.0) horas de adiestramiento y que a juicio del adiestrador, este tiempo ausente impida el objetivo esencial del curso.
  5. Dé positivo a prueba de drogas.
- D. La Autoridad le pagará el salario básico que devengan los empleados mientras dure el adiestramiento. Pagará, además, cuando correspondan los gastos de transportación y la dieta de almuerzo.
- Durante el adiestramiento, el horario de trabajo podrá variar de acuerdo a las exigencias y condiciones del mismo.
- E. La Autoridad le brindará el examen de Técnico de Líneas. De no aprobar el adiestramiento de Técnico de Líneas, los candidatos regresarán al



estatus o la plaza que estaban ocupando antes del adiestramiento, según corresponda. Se entiende que el empleado regular será reintegrado a su plaza y sueldo anterior. Los empleados temporeros regresarán al centro de trabajo siempre que exista la necesidad del puesto o pasarán al Registro de Empleados Temporeros Suspendidos.

- F. Una vez concluido y aprobado el adiestramiento, estos empleados se le otorgará un nombramiento como Técnicos de Construcción de Líneas Eléctricas de menor gradación y para la cual cualifiquen disponible en el distrito donde sean necesarios dándole prioridad, de ser posible, dentro del distrito o región donde se encontraban trabajando. Para efectos de estos nombramientos se obviará el requisito de experiencia de un año como Técnico Auxiliar de Líneas Eléctricas.
- G. De fracasar en el adiestramiento, no podrán volver a participar en el mismo hasta transcurridos tres (3) años.
- H. El empleado que sea seleccionado y apruebe el curso, deberá mantenerse desempeñando funciones de Técnico de Líneas por un término mínimo de cinco (5) años.
- I. A estos empleados les aplicarán todas las disposiciones contenidas en el Artículo VII, Adiestramiento, que no sean incompatibles con esta Sección.

## ARTÍCULO VIII - PROCEDIMIENTO PARA LA RECLASIFICACIÓN DE PLAZAS

Sección 1. Cuando un trabajador o grupo de trabajadores solicite que se reclasifique su plaza, deberá radicar su solicitud por escrito expresando todas las razones para ésta y someterla directamente a la División de Personal por conducto de su supervisor, enviando en ambos casos copia a su supervisor y al Presidente de la Unión.

La División de Personal hará el estudio correspondiente y notificará su decisión al trabajador o grupo de trabajadores y al Presidente de la Unión dentro de un término de treinta (30) días laborables para casos individuales y sesenta (60) días laborables para casos colectivos a partir de la fecha de recibo de la solicitud. Si el trabajador o los trabajadores no estuvieran conforme con la decisión hecha por la División de Personal, deberá notificar dentro de los quince (15) días siguientes al recibo de dicha determinación a la División de Relaciones Laborales su intención de someter a arbitraje dicho caso. De no radicarse dicha apelación dentro del término antes indicado, se entenderá que acepta la determinación emitida por la División de Personal.

Sección 2. En los casos en que la División de Personal o el organismo apelativo aquí acordado determine que procede la reclasificación a otro grupo

ocupacional, ésta será efectiva el período de pago siguiente más cercano a la fecha en que se emita dicha decisión, se entiende que al trabajador o a los trabajadores se les asignará el salario que les corresponda, a tono con sus años de servicio y el grupo ocupacional al cual fueron reclasificados.

Sección 3. La Autoridad y la Unión convienen en crear un Comité de Reclasificación compuesto de un representante de cada parte y un árbitro, quienes tendrán facultad para revisar los casos que se sometan a su consideración y dar una decisión sobre la clasificación, aplicando el sistema de evaluación de plazas en vigor y revisando la determinación emitida por la División de Personal en el caso apelado. La decisión del Comité, en todos los casos, deberá ser rendida en un período de tiempo razonable y será final y obligatoria para las partes, ésta deberá ser informada al trabajador afectado, al Presidente de la Unión y al Jefe de la División de Personal, quien será responsable de poner en vigor dicha decisión.

Sección 4. El árbitro será seleccionado de la siguiente manera: un árbitro permanente seleccionado por mutuo acuerdo entre el Jefe de la División de Relaciones Laborales de la Autoridad y el Presidente de la Unión de la UITICE para intervenir en todos los casos. El árbitro seleccionado ejercerá sus funciones durante un (1) año a partir de la fecha de su nombramiento. Vencido dicho término, las partes podrán reunirse nuevamente para nombrar un nuevo árbitro o extender el nombramiento del árbitro en funciones.

## ARTÍCULO IX - PLAZAS VACANTES O DE NUEVA CREACIÓN

Sección 1. Al cubrir una plaza regular de construcción vacante o de nueva creación, la selección de personal se hará separadamente por localidades y en cada actividad cubierta por este Convenio, salvo que expresamente en este Artículo se indique lo contrario. Se le dará preferencia entre los trabajadores regulares que la soliciten por escrito, a aquél que esté capacitado con más tiempo de servicio y que tenga la experiencia relacionada.

Se entiende que la preferencia incluirá aquellos empleados regulares que realizaron o realizan satisfactoriamente las funciones mediante Acción de Personal de una plaza que exige como requisito determinada escolaridad o determinados exámenes. Dichos requisitos se obviarán a los fines de determinar su derecho a ocupar cualquier plaza que exija los mismos requisitos. (Esta convalidación no incluye aquellas licencias requeridas bajo cualquier ley o reglamento, tanto federal como local).

Por último, si el empleado considera que la solicitud no va a llegar a tiempo a la División de Personal, debe entregar a su supervisor inmediato el formulario de Solicitud de Plaza Vacante. El supervisor certificará en el formulario la fecha y hora en que lo recibe y lo devolverá al empleado, quien será responsable de



hacerlo llegar a la División de Personal no más tarde de cinco (5) días laborables a partir de la fecha de vencimiento de la publicación de la plaza. El empleado enviará copia al Delegado concernido y deberá retener una copia para sus archivos. En aquellos casos en que el empleado envía la solicitud por el Correo Federal, se considerará la fecha del matasellos del correo como la fecha oficial de la solicitud.

Todo aspirante a ocupar en propiedad una plaza regular vacante o de nueva creación deberá reunir los requisitos fijados por la Autoridad y hacer constar evidencia de aquellas licencias, certificados o diplomas que posea en su expediente de personal al vencimiento de la publicación. Una vez sometida dicha evidencia por el trabajador, la Autoridad certificará el recibo de la misma y asumirá la responsabilidad por su custodia.

Sección 2. Las plazas vacantes o de nueva creación se publicarán en una sola publicación a nivel de toda la Isla.

Estas plazas podrán solicitarlas todos los empleados de la UITICE.

Estas plazas se adjudicarán en el siguiente orden:

1. Empleados Regulares en ascenso, o de igual a igual, del distrito o unidad de trabajo de donde pertenezca la plaza vacante o de nueva creación con más tiempo de servicio y que tenga la experiencia relacionada.
2. Empleados Regulares en ascenso, o de igual a igual, de la región o división de donde pertenezca la plaza vacante o de nueva creación con más tiempo de servicio y que tenga la experiencia relacionada.
3. Los demás empleados regulares en ascenso, de igual a igual, que solicitan la plaza publicada con más tiempo de servicio y que tengan la experiencia relacionada.
4. Los empleados regulares en descenso que soliciten la plaza con más tiempo de servicio y tengan la experiencia relacionada.
5. Los empleados temporeros que soliciten la plaza con más tiempo de servicio y tengan la experiencia relacionada.
6. Adjudicación de Plazas Vacantes o de Nueva Creación en Adiestramiento

En aquellos casos en que una plaza se publique y no surjan candidatos capacitados, por no cumplir con el requisito de experiencia, la Autoridad procederá con la adjudicación de la plaza



en adiestramiento por un período que no excederá de seis (6) meses al trabajador regular que la haya solicitado, que esté capacitado con más tiempo de servicio.

El aprovechamiento de los trabajadores se determinará mediante los exámenes periódicos que le ofrezca el centro de adiestramiento correspondiente. Se entiende que, de no aprobar dichos exámenes, cualquier adiestrante podrá ser dado de baja del mismo y retornará a la posición o status en que se encontraba antes de seleccionarse para adiestramiento.

Las plazas que se les adjudiquen a otros trabajadores como consecuencia del adiestramiento de un trabajador regular serán también condicionadas a la aprobación satisfactoria del adiestramiento por el trabajador.

Una vez terminado satisfactoriamente dicho adiestramiento, se le eliminará la condición a la plaza y se entenderá que la misma permanecerá adjudicada al trabajador con carácter permanente.

Una vez el trabajador apruebe el adiestramiento, desempeñará la plaza para la cual fue adiestrado por un período no menor de tres (3) meses por cada mes de adiestramiento.

Todo trabajador que no apruebe el adiestramiento, tendrá que esperar un tiempo razonable antes de solicitar nuevamente oportunidades de plazas en adiestramiento de las incluidas en la misma clase (Título de Clase). A los efectos de este Inciso, se considerará tiempo de espera razonable el siguiente:

- a. Un (1) año a partir de la fecha de no-aprobación del primer adiestramiento.
- b. Un (1) año a partir de la fecha de no-aprobación del segundo adiestramiento.
- c. Año y medio (1½) a partir de la fecha de no-aprobación del tercer adiestramiento.
- d. Dos (2) años a partir de la fecha de no-aprobación del tercer adiestramiento en oportunidades subsiguientes.

Aquellos trabajadores a quienes se les adjudiquen plazas en adiestramiento deberán someterse a los exámenes físicos que la Autoridad y las agencias reguladoras requieran.

Al trabajador regular que se seleccione para adiestramiento, se le adjudicará la plaza en adiestramiento condicionada a la aprobación del mismo y, de no aprobar el adiestramiento, volverá a su condición original de regular. Se entiende que el empleado regular se reintegrará a su plaza y sueldo anterior.

La Acción de Personal, Minuta de Adjudicación y documentos relacionados se prepararán en la Oficina del Ingeniero de Distrito, Superintendente, Supervisor General de mayor jerarquía, Administrador Regional o Jefe de División y se enviarán a la División de Personal.

El documento de publicación de la plaza a ser publicada deberá contener la siguiente información:

- a. título de la plaza
  - b. localidad
  - c. salario
  - d. nombre del supervisor inmediato
  - e. sección u oficina donde se llevarán a cabo las funciones
  - f. requisitos de experiencia y preparación
  - g. término de la publicación
7. En todos los casos de controversia de candidatos, la Autoridad extenderá un nombramiento regular condicionado sujeto a lo establecido en la Sección 4 de este artículo. Los nombramientos que se hagan a otros empleados como consecuencia del nombramiento del candidato seleccionado serán también condicionados a la decisión del comité.

Sección 3. Al cubrir la plaza vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropia de Construcción, la Autoridad y el Representante de Área de la Unión discutirán a la mayor brevedad posible, pero no más tarde de treinta y cinco (35) días laborables luego de vencida la publicación, sobre aquellos candidatos elegibles para ocupar la plaza y levantarán una minuta de sus reuniones.

La Unión tendrá diez (10) días para llevar el caso al Comité de Adjudicación de Plazas, de no llegar a un acuerdo sobre el candidato en cualquier etapa.

#### Sección 4. Comité de Adjudicación de Plazas

- A. Por la presente se crea un Comité de Adjudicación de Plazas ante el cual la Unión podrá apelar dentro de un término máximo de diez (10) días todas aquellas determinaciones de la Autoridad sobre adjudicación de plazas con las cuales no estuviere conforme. De no cumplirse con los



términos antes señalados, se eliminará la condición al nombramiento y el candidato seleccionado pasará a ocupar la plaza en propiedad. Este Comité estará integrado por un Representante de la Autoridad y un Representante de la Unión, quienes serán designados para actuar en cada caso y un tercer miembro designado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Los gastos en que éste último incurra, si alguno, serán sufragados por la Autoridad y la Unión en partes iguales.

- B. Una vez el Comité de Adjudicación de Plazas reciba un caso deberá resolverlo a la mayor brevedad posible dentro de un término no mayor de veinte (20) días laborables. Este término sólo podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes a solicitud del tercer miembro.
- C. El Comité de Adjudicación de Plazas tendrá facultad para hacer cualquier investigación en el caso que venga ante su consideración y resolverá el mismo por mayoría. Sus decisiones estarán basadas en las disposiciones de este Convenio y serán finales y obligatorias para las partes. Las mismas serán redactadas por el tercer miembro. En caso de que la posición adoptada por cada uno de los miembros del Comité impida una decisión por mayoría, prevalecerá la adoptada por el tercer miembro quien dictará la decisión correspondiente, la cual estará basada en las disposiciones del Convenio Colectivo y será final y obligatoria para las partes.
- D. El tercer miembro citará a los otros dos miembros del Comité y determinará el sitio, fecha y hora para las reuniones y visitas; además, dirigirá todos los trabajos del Comité.

Sección 5. Todo trabajador que haya sido seleccionado para ocupar una plaza vacante o de nueva creación de conformidad con lo que dispone este Artículo, comenzará a devengar el sueldo que le correspondería en dicha plaza en el siguiente período de pago a la fecha de adjudicación, a menos que el tiempo entre la fecha de adjudicación y el comienzo del siguiente período de pago sea de cinco (5) días laborables o menos, en cuyo caso comenzará a devengar dicho sueldo en el subsiguiente período de pago. A los efectos de esta disposición los días laborables se considerarán como de lunes a viernes incluyendo días festivos.

Sección 6. La Autoridad notificará a la Unión cualquier cancelación de publicación de plaza.

Sección 7. Cuando los empleados que ocupan plazas que tienen gradación solicitan plazas vacantes publicadas incluidas dentro de las gradaciones de su plaza, se le convalidarán los exámenes y escolaridad requeridos para las plazas



incluidas en la línea de ascenso. Dicha convalidación se concederá siempre y cuando el trabajador haya realizado satisfactoriamente su plaza durante el tiempo mínimo de experiencia requerido para cualificar para la plaza superior solicitada y este hecho fuera certificado por su supervisor inmediato.

Sección 8. Cuando la Autoridad de Energía Eléctrica necesite hacer una sustitución o designación temporera, este nombramiento se hará de acuerdo a lo dispuesto en la Sección 1 de este Artículo, excluyendo la experiencia.

Sección 9. La Autoridad adjudicará de forma automática, conforme con los criterios establecidos en este Artículo, aquella plaza vacante en que un trabajador regular realizará funciones por motivos de sustitución temporera por más de doce (12) meses, la cual será efectiva el periodo de pago siguiente a la fecha en que se cumplan los doce (12) meses. En aquellos casos donde se sustituye al incumbente de una plaza que está en uso de una licencia prolongada y dicha sustitución se extiende por un periodo mayor de doce (12) meses, la Autoridad y la Unión se reunirán para extender dicha sustitución por un periodo adicional. En caso que el incumbente dejara vacante la plaza, ésta se le adjudicará al empleado que la esté ocupando temporariamente en sustitución por más de doce (12) meses y la misma será efectiva a la fecha en que quedó vacante. El disfrute de las vacaciones programadas o aquellas que se reprogramen para evitar el exceso de éstas, no dejará sin efecto el tiempo de sustitución ya acumulado, a menos que hayan transcurrido tres meses desde la terminación de la sustitución.

Sección 10. La Autoridad mantendrá al día el catálogo de experiencia de plazas UITICE. Los distintos representantes de área de la UITICE podrán cotejar, cuando lo estimen conveniente, el referido catálogo con el propósito de que el mismo se mantenga al día y correcto.

## ARTÍCULO X – PERMANENCIA Y ESTABILIDAD DE EMPLEO

La AEE y la UITICE acuerdan que durante la vigencia de este Convenio, no habrá cesantías. En caso que por fuerza mayor la Autoridad se vea en la necesidad de implantar un plan de cesantías las partes se reunirán para discutir dicho plan de cesantías y se pondrá en vigor el Artículo X, Permanencia y Estabilidad de Empleo, suscrito en este Convenio.

Sección 1. Es uno de los propósitos fundamentales de este convenio estabilizar el empleo de los trabajadores regulares cubiertos por éste. Por tanto, la Autoridad declara que en caso de verse obligada, por razones poderosas a suspender o reorganizar algunas actividades de la industria, empleará con prioridad a los trabajadores regulares afectados por tal suspensión o reorganización en otras actividades de la industria, de acuerdo con la capacidad

y habilidad de dichos trabajadores, quienes tendrán prioridad sobre los derechos de todos los demás trabajadores regulares cubiertos por este Convenio para ocupar plazas vacantes o de nueva creación, siempre que estén capacitados para desempeñar las mismas. En estos casos no será necesaria la publicación de las plazas.

Sección 2. A los fines de hacer viables las disposiciones de la Sección 1 de este Artículo, la Autoridad le notificará a la Unión, con no menos de seis (6) meses de antelación la posible suspensión o reorganización de actividades a la luz de las disposiciones de este Artículo.

Sección 3. La Autoridad discutirá y acordará con la Unión representada por el Consejo Ejecutivo o por quien éste delegue, las plazas vacantes o de nueva creación que sean necesarias condicionar a los fines de dar el mejor cumplimiento a las disposiciones de este Artículo.

Sección 4. En casos de suspensión o reorganización de actividades, los empleados regulares afectados que estén capacitados y con más tiempo de servicio, tendrán prioridad sobre los demás trabajadores para ocupar las plazas vacantes o de nueva creación que surjan en la sección, departamento o instalación con motivo de la suspensión o reorganización sin necesidad de publicarlas.

Los trabajadores regulares afectados por suspensión o reorganización de actividades, podrán ser reasignados a plazas de grupos ocupacionales superiores a las que vienen ocupando en aquellos casos en que dejan de recibir compensación por condiciones especiales de trabajo.

Sección 5.

- A. En caso de que un trabajador regular afectado por una suspensión o reorganización de actividades fuese asignado a una plaza de un grupo ocupacional inferior, conservará el mismo sueldo básico que tenía asignado en la plaza que ocupaba anteriormente y se le aplicarán las normas para aumento de pasos de acuerdo con el tiempo de servicio, como si se hubiera mantenido en su plaza y paso anterior.
- B. Durante los primeros veintiséis (26) períodos de pago de estar ocupando la plaza a la que hubiese sido asignado al trabajador regular afectado, se le pagarán todos aquellos beneficios marginales que le hubiesen correspondido de haber permanecido en su plaza original, tales como: pago del período para tomar alimentos, paga diferencial, paga doble en días festivos laborables en su programa de trabajo, etc., hasta una cantidad que iguale la compensación total que hubiese recibido en la plaza que ocupaba antes de la suspensión o reorganización de actividades.



- C. El trabajador regular afectado tendrá prioridad para ocupar una plaza vacante o de nueva creación que estuviere clasificada en el mismo grupo ocupacional que la plaza que ocupaba antes de ser afectado por la suspensión o reorganización de actividades, siempre y cuando esté capacitado para ocupar la misma. Esta asignación no se considerará como un ascenso.

## ARTÍCULO XI - PROGRAMAS DE TRABAJO

### Sección 1. Día Laborable

El día laborable comprenderá veinticuatro (24) horas consecutivas que se contarán a partir de la hora en que comienza la jornada de trabajo.

### Sección 2. Semana de Trabajo

La semana de trabajo comprenderá cualquier período de siete (7) días consecutivos que se contarán a partir del día y hora en que comienza la jornada de trabajo regular. Todo trabajador tendrá derecho a dos (2) días de descanso por cada cinco (5) o parte de cada uno de cinco (5) días consecutivos que haya trabajado.

### Sección 3. Jornada Semanal de Trabajo

La jornada semanal de trabajo será de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 11:30 a.m. y de 12:30 p.m. a 3:30 p.m., 7:00 a.m. a 12:00 m. del mediodía y de 1:00 p.m. a 3:30 p.m., o de 7:30 a.m. a 11:30 a.m. y de 12:30 p.m. a 4:00 p.m. Estos horarios, así como el día en que comienza la jornada, podrán ser cambiados o modificados de mutuo acuerdo entre la Autoridad y la Unión.

La parte interesada notificará a la otra parte y los Representantes de la Autoridad y de la Unión se reunirán dentro de los cinco (5) días siguientes a dicha notificación.

Sección 4. La Autoridad podrá establecer jornadas regulares que comiencen en o después de las 4:00 p.m. de lunes a viernes y de ser necesario alterar dichas jornadas, el cambio no tendrá lugar hasta que comience el primer día de la jornada semanal.

### Sección 5. Cambios en los Programas y Horarios de Trabajo

La Autoridad podrá realizar cambios en los programas u horarios de trabajo cuando las necesidades del servicio o las circunstancias así lo requieran, de mutuo acuerdo con la Unión, observando el siguiente procedimiento:



- A. La Autoridad, notificará y citará a su vez a la Unión con por lo menos diez (10) días de anticipación sobre su intención de realizar cambios en los programas u horarios de trabajo.
- B. Las plazas vacantes se publicarán con el programa de trabajo incluido conforme a las necesidades del servicio.
- C. Durante el periodo antes señalado la Autoridad informará a la Unión las razones que la obligan a realizar dichos cambios.
- D. En la selección de personal se seguirá el siguiente orden:
  - 1. Voluntarios
  - 2. Temporeros con menos tiempo de servicio
  - 3. Regulares con menos tiempo de servicio que se nombren después de la firma del convenio
- E. Se dispone que los turnos aquí establecidos serán de martes a sábado y de domingo a jueves.
- F. De no lograrse acuerdos, la Unión o la Autoridad podrán someter la controversia a un arbitraje especial acelerado dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la celebración de la reunión. Este arbitraje será solicitado al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y el Árbitro será seleccionado mediante el procedimiento de terna.

#### Sección 6. Períodos de Descanso

El trabajador tendrá derecho a los siguientes períodos de descanso:

- A. Períodos para Tomar Alimentos - El trabajador tendrá derecho a una (1) hora de descanso sin paga, la cual será concedida a más tardar a la terminación de las primeras cinco (5) horas de trabajo. Se dispone que para almorzar dicha hora comenzará a más tardar a las 12:00 del mediodía.

Se dispone, además, que en el caso de los trabajadores de la construcción de líneas soterradas en el programa de noche, dicho período será de media (½) hora, el cual será concedido a más tardar a la terminación de las primeras cinco (5) horas de trabajo.

Si la Autoridad hace o permite trabajar al trabajador durante dicho período de descanso, le compensará esa labor a doble su tipo regular de salario y no le reducirá por ello el programa regular de trabajo de ese día.

Cuando un empleado sea requerido a trabajar durante el período para tomar alimentos, la Autoridad le concederá tiempo para tomar alimentos que no excederá de quince (15) minutos, el que será concedido no más tarde de la terminación del período establecido para tomar alimentos.

Cuando a un empleado UITICE le sea requerido continuar trabajando luego de terminada su jornada regular de trabajo, se le concederá un periodo para tomar alimentos que no excederá de media ( $\frac{1}{2}$ ) hora y se concederá al finalizar su quinta (5ta) hora de trabajo. Si al empleado no se le concediese el periodo para tomar alimentos, se le pagará una compensación adicional que sea equivalente a una (1) hora de trabajo a razón de su tipo regular de salario.

Cuando a un empleado UITICE le sea requerido trabajar dos (2) horas o menos, luego de finalizar su jornada regular de trabajo, se obviará el periodo de tomar alimentos.

B. Período para Tomar Merienda

1. Después de las primeras dos (2) horas de trabajo, la Autoridad concederá quince (15) minutos libres al trabajador para que éste tome la merienda conocida como la parva, cuyos quince (15) minutos se concederán también en las jornadas regulares que comiencen después de las 4:00 p.m. y antes de las 6:00 a.m. Se dispone, que en casos en que después de las primeras dos (2) horas de trabajo no le sea posible al trabajador disfrutar de los quince (15) minutos para tomar merienda por razón de que en esos momentos no haya un establecimiento apropiado para ello, podrá hacerse uso de ese beneficio en cualquier momento dentro del transcurso de las primeras dos (2) horas en el lugar que la Autoridad considere apropiado. Entienden y declaran las partes que esto mejora las condiciones que sobre el tiempo para tomar merienda establece el Artículo VII (B) del Decreto Mandatario Núm. 44 aplicable a la Industria de la Construcción.
2. En aquellos sitios donde sea posible, la Autoridad le concederá a los trabajadores quince (15) minutos durante la jornada de la tarde para tomar refrigerios. Dichos quince (15) minutos se concederán en turnos en forma tal que no interrumpen indebidamente las labores.



## ARTÍCULO XII - VACACIONES A TRABAJADORES REGULARES

### Sección 1. Acumulación de Vacaciones

Los trabajadores regulares tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales con paga completa hasta un total de treinta (30) días laborables, los cuales se acumularán a razón de dos y medio (2½) días laborables por cada mes de ejercicio del empleo.

### Sección 2. Diferimiento de Vacaciones - Pago de Vacaciones No Utilizadas el Año al cual fueron Diferidas

El disfrute de las vacaciones anuales podrá ser pospuesto en casos de emergencia, por necesidades del servicio o por motivos justificados del empleado mediante acuerdo entre la Autoridad y la UITICE. En este caso, el empleado estará obligado a disfrutar de las vacaciones durante el transcurso del próximo año. Esto, siempre que el balance de licencia al finalizar el año (las vacaciones no utilizadas del año anterior más las del año en curso) no exceda 337½ horas de acumulación. A la terminación de dicho año, el remanente de las vacaciones no utilizadas le será pagado por la Autoridad al empleado regular.

Sección 3. Las vacaciones se fijarán para tomarse de acuerdo con un programa establecido por el supervisor y los trabajadores, considerando la conveniencia del trabajador y las necesidades del trabajo y reduciendo a un mínimo los períodos de vacaciones simultáneas dentro de un mismo departamento o sección. Podrán introducirse a dicho programa aquellos cambios respecto a fechas para tomarse las vacaciones cuando las circunstancias y necesidades del trabajo varíen, los cuales serán discutidos previamente entre la Autoridad, el Representante del área o localidad y los trabajadores afectados.

Los trabajadores no podrán exigir el disfrute de las vacaciones hasta que las haya acumulado por un año, excepto en situaciones de emergencia.

Sección 4. Las vacaciones anuales para descanso se pagarán por anticipado al tipo regular de salario, siempre que así se haga constar en la solicitud de licencia. El pago anticipado cubrirá solamente aquellos períodos de pago completos comprendidos dentro del período de vacaciones solicitado.

Sección 5. Cuando un trabajador regular se encuentre disfrutando de sus vacaciones anuales para descanso y sea requerido por el supervisor en casos de emergencia y por el bien del servicio a interrumpir sus vacaciones y reintegrarse a sus labores, las horas regulares de trabajo correspondientes a las vacaciones que cubra tal interrupción serán liquidadas al tipo regular de salario en un solo pago y se hará el cargo correspondiente a las vacaciones



acumuladas. El tiempo trabajado comprendido en el período de vacaciones interrumpidas se pagará de acuerdo con las disposiciones de este Convenio.

Se considerará, además, que han sido interrumpidas aquellas vacaciones anuales para descanso que hayan sido radicadas en la División de Personal por el supervisor de la sección o departamento si dentro del período de quince (15) días antes de comenzar a disfrutar las mismas el trabajador es notificado por el supervisor que por razón de una emergencia y por el bien del servicio será requerido a continuar trabajando durante parte o todo el período de vacaciones aprobado. No obstante lo anteriormente dispuesto, el trabajador podrá optar por recibir el pago o disfrutar de sus vacaciones inmediatamente después de pasada la emergencia o en fecha fijada por mutuo acuerdo, lo que se hará constar en el formulario correspondiente. Las vacaciones que hayan sido diferidas por la Autoridad serán concedidas con preferencia.

Sección 6. Los trabajadores regulares que sufran accidentes del trabajo acumularán vacaciones anuales durante su licencia por dicho accidente del trabajo hasta los máximos, según dispuesto en la Sección 1 de este Artículo.

Para fines de esas vacaciones, el tiempo a considerarse será hasta un máximo de doce (12) meses a partir de la fecha en que ocurre dicho accidente.

Cualquier exceso de doce (12) meses en que el trabajador esté en licencia por accidente del trabajo no se considerará para acumular vacaciones anuales de descanso.

Sección 7. La Autoridad realizará todos los esfuerzos necesarios para efectuar el pago de todas las vacaciones anuales que tengan acumuladas los trabajadores regulares al momento de éstos cesar en el servicio, dentro de los ciento veinte (120) días siguientes al recibo de la documentación correspondiente en el Departamento de Nóminas.

En aquellos casos que excedan el término establecido, el Presidente de la UITICE notificará al Jefe de División de Relaciones Laborales el nombre, título, fecha de jubilación, etc., de (los) empleado(s) a los cuales no se les ha liquidado su acumulación. La División de Relaciones Laborales investigará la situación con el Director de Finanzas y coordinará la liquidación a la brevedad.

### ARTÍCULO XIII - VACACIONES A TRABAJADORES TEMPOREROS

Sección 1. Los trabajadores temporeros cubiertos por este Convenio que hayan trabajado no menos de cuarenta y cinco (45) días regulares en las actividades cubiertas por el mismo, acumularán vacaciones hasta un máximo de diecinueve (19) días en cada año fiscal a razón de once punto ochenta y ocho (11.88) horas por cada mes en que hayan trabajado no menos de

ochenta (80) horas regulares. Se dispone que para computar las horas trabajadas durante el mes se tomarán en cuenta las horas trabajadas durante las semanas terminadas en dicho mes.

Los días de vacaciones se pagarán a razón de siete y media (7½) horas al tipo regular de salario que estuviere devengando el trabajador temporero al momento de concederse las mismas. Los días festivos concedidos libres con paga que se proveen en este Convenio, que estén comprendidos en el período en que el trabajador temporero se encuentre disfrutando de vacaciones le serán pagados independientemente de los días de vacaciones que esté disfrutando.

Sección 2. El trabajador disfrutará las vacaciones consecutivamente y se concederán dentro de los treinta (30) días laborables siguientes a la terminación del año fiscal, en forma tal que no interrumpa el funcionamiento normal de la empresa; para cuyo fin la Autoridad establecerá los turnos correspondientes y de no ser posible concedérselas dentro de dicho término, se les pagarán las mismas a más tardar a la terminación de dichos treinta (30) días laborables, aunque la acumulación sea menor de un (1) año.

Sección 3. El trabajador temporero no podrá exigir el disfrute de vacaciones o el pago de vacaciones acumuladas y no concedidas hasta que las hubiere acumulado por un (1) año.

Sección 4. En caso de que la Autoridad suspendiese un trabajador temporero por tiempo indefinido, o en caso de separación permanente del trabajador por cualquier razón, la Autoridad le hará efectivo el total del importe de su paga de vacaciones acumuladas, si algunas tuviere a dicha fecha, sujeto a lo dispuesto en la Sección 1 de este Artículo, aunque la acumulación haya sido por un período menor de un (1) año.

Sección 5. Se considerarán como días trabajados a los fines de este Artículo los siguientes:

- A. Aquellos días en que el trabajador haya trabajado la jornada regular de siete y media (7½) horas o fracción de ésta.
- B. Aquellos días en que el trabajador estuviese ausente debido a un accidente del trabajo, según certificación y orden del Fondo del Seguro del Estado y que no excedieren de sesenta (60) días laborables en el año fiscal.
- C. Los días de vacaciones y de Licencia por Enfermedad que disfrute el trabajador temporero.



## ARTÍCULO XIV - LICENCIA A OFICIALES Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

Sección 1. Cuando el Representante de la Unión en un área o localidad tenga que discutir asuntos oficiales de sus representados con el Director Ejecutivo, Jefe de la División, Superintendente de área o localidad donde se lleva a cabo el proyecto o el funcionario en quien éstos deleguen, se le concederá licencia con paga que no excederá de la jornada regular diaria en un día laborable sin cargo a sus vacaciones acumuladas.

Sección 2. El Representante de la Unión deberá solicitar con antelación dicha licencia de su supervisor inmediato. En la solicitud y concesión de esta licencia las partes tomarán en consideración la premura del asunto a tratarse y la necesidad de los servicios del trabajador, si el trabajo fuera de urgencia. Además, el Supervisor hará todos los arreglos necesarios a los efectos de conceder esta licencia de forma tal que el Representante tenga la oportunidad de darle estricto cumplimiento a las disposiciones del Artículo de Procedimiento para la Resolución de Querellas y Arbitraje.

### Sección 3. Separación Voluntaria de Empleo y Sueldo Autorizada por Tiempo Definido

La Autoridad concederá licencia sin paga (Separación Voluntaria de Empleo y Sueldo Autorizada por Tiempo Definido) para fines sindicales. Esta licencia aplicará a los trabajadores regulares cubiertos por este Convenio para ocupar un puesto en la Junta de Directores de la UITICE, siempre que la soliciten por escrito y le sea aprobada por el Jefe de la División de Personal. Dicha licencia será utilizada única y exclusivamente para la representación de los miembros de la UITICE en sus relaciones obrero patronales con la Autoridad. Durante el uso de esta licencia, el empleado no acumulará licencia anual por vacaciones ni por enfermedad. La Autoridad le reservará al empleado el puesto y clasificación que éste ocupe al momento en que se concede dicha licencia y le acreditará el tiempo para efectos de antigüedad y años de servicios mientras dure la misma, según las condiciones dispuestas en este Artículo.

El empleado notificará por escrito a la Autoridad con treinta (30) días de anticipación su intención de dar por terminada esta licencia y reintegrarse a su plaza.

#### A. Aportaciones al Sistema de Retiro

La Unión pagará catorcenalmente al Sistema de Retiro la totalidad de las aportaciones individuales y patronal correspondiente de cada empleado, a base del sueldo de su plaza, de acuerdo con la Escala de Sueldos vigente, mientras esté en uso de esta licencia. La falta de pago de cuatro (4) catorcenas consecutivas de dichas aportaciones dentro de



treinta (30) días a partir de la fecha de vencimiento del cuarto pago, conllevará la cancelación automática de la acreditación de dicha licencia por el periodo no pagado.

La Unión pagará catorcenalmente al Sistema de Retiro los plazos correspondientes a las deudas contraídas o que contraigan con dicho Sistema los empleados que disfrutan de esta licencia, tales como Préstamos Hipotecarios, Título I, Préstamos Personales, entre otros. En aquellos casos en que la Unión no realice los pagos por concepto de las obligaciones mencionadas anteriormente durante un periodo de seis (6) meses, el Sistema de Retiro solicitará a la Autoridad que descuento de la remesa de las cuotas de la Unión los plazos atrasados, más los intereses, para remitir los mismos al Sistema.

**B. Programa de Beneficios de Salud**

La Unión pagará mensualmente a la Autoridad la cuota mensual que estuviese en vigor a la firma de este Convenio, por concepto de empleados que estuvieran disfrutando de esta licencia, y mientras dure la misma. El pago será enviado al Jefe de la División de Salud Ocupacional mensualmente a través de un cheque dirigido a la Autoridad de Energía Eléctrica. La falta de pago de dos (2) meses consecutivos conllevará la cancelación automática del Programa de Beneficios de Salud.

**ARTÍCULO XV - LICENCIA POR ENFERMEDAD  
A TRABAJADORES REGULARES**

Sección 1. Los trabajadores regulares tendrán derecho a acumular Licencia por Enfermedad a razón de uno punto cincuenta y ocho (1.58) días laborables por cada mes de ejercicio de empleo hasta un máximo de diecinueve (19) días laborables al año, los cuales se acumularán sin limitación.

Sección 2. Los trabajadores regulares tendrán derecho al uso de esta Licencia por Enfermedad con paga completa cuando, debido a enfermedad o a un accidente (excluyendo los accidentes del trabajo), se encuentren incapacitados para desempeñar las labores de su cargo, o cuando un familiar de un empleado contraiga una enfermedad contagiosa que obligue al empleado a someterse a cuarentena, o cuando por razón de su contacto con enfermedades reconocidas por la profesión médica como altamente contagiosas se juzgue que la presencia suya en el lugar de trabajo puede ser perjudicial a la salud de los otros empleados u otras personas. En estos casos el empleado deberá someter un certificado médico junto con la Solicitud de Licencia. De acuerdo con opinión rendida por el Departamento de Salud, el hecho de existir en una casa un enfermo de sarampión, varicelas o tosferina u otra enfermedad transmisible corriente, esto no hace que sus familiares que viven bajo el mismo techo deban

guardar cuarentena. Las enfermedades que requieren cuarentena son: la meningitis cerebroespinal, la tifoidea y cualquier otra que certifique el Departamento de Salud. En casos de tifoidea solo cubre a los empleados que sean contacto y que trabajen en la manipulación comercial de alimentos.

### Sección 3. Licencia Adelantada por Enfermedad

- A. En caso de enfermedades no ocupacionales que se prolonguen por cuatro (4) días o más comprobadas por certificado médico y cuando las exigencias de la situación lo requieran, se le adelantará al trabajador regular Licencia por Enfermedad hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días laborables, cuando haya agotado la Licencia por Enfermedad que tenga. El total de la Licencia por Enfermedad así adelantada se cargará contra la subsiguiente acumulación de Licencia por Enfermedad. En los casos indicados no se harán cargo a las vacaciones anuales hasta tanto hayan agotado las licencias adelantadas por enfermedad.
- B. En casos meritorios de enfermedades prolongadas extraordinarias debidamente comprobadas por el médico de la Autoridad en que un trabajador regular que tenga un (1) año o más de servicio como tal haya agotado su Licencia por Enfermedad, Licencia Adelantada por Enfermedad y sus vacaciones anuales acumuladas, la Autoridad le concederá a dicho trabajador regular Licencia Extraordinaria por Enfermedad con paga básica hasta un máximo de sesenta (60) días laborables. La Licencia por Enfermedad así adelantada no se cargará contra ninguna acumulación de licencia.
- C. Cuando un empleado regular se encuentre en proceso de ser jubilado, por incapacidad física o mental, la Autoridad concederá a éste, Licencia Extraordinaria por Enfermedad con paga básica hasta la efectividad de su jubilación, bajo las condiciones estipuladas en el Apartado B de este Artículo.
- D. El empleado que se separe del servicio ya sea por jubilación, cesantía o renuncia, que tenga balance en deuda por concepto de adelanto(s) de Licencia por Enfermedad, previo a la separación del servicio, dicho balance se cobrará de los haberes del empleado.

### Sección 4. Licencia por Enfermedad para Examen y Tratamiento Médico Dental

A los fines de facilitar a los empleados regulares el acudir oportunamente al médico, al optómetra o al dentista para examen o tratamiento médico, se concederá Licencia por Enfermedad para cubrir las ausencias del trabajo



ocasionadas por la necesidad de visitar a dichos facultativos y así reducir a un mínimo las posibilidades o prolongación de una enfermedad.

Esta disposición contribuirá a mantener la buena salud y bienestar de los empleados y, por consiguiente, a que puedan asistir con regularidad a su trabajo y a que rindan una labor más eficiente, lo que redundará en beneficio, tanto del empleado como de la Autoridad. Las licencias por enfermedad para estos menesteres deberán solicitarse con el tiempo anticipado posible y al retorno del empleado, éste entregará a su supervisor inmediato el certificado de comparecencia, en original, firmado por el médico, optómetra o del dentista, quien indicará la fecha y número de licencia profesional. De no presentar el certificado de comparecencia se le cargará dicha ausencia a la licencia por enfermedad con el símbolo "S".

Sección 5. Las licencias por enfermedad se establecen en beneficio estricto del trabajador regular cuando por causa de enfermedad personal tiene que permanecer ausente de su trabajo. Cuando la ausencia por motivo de enfermedad se extienda por un período de más de tres (3) días, la Autoridad se reserva el derecho de exigir la evidencia necesaria como prueba de la enfermedad.

Sección 6. Cualquier trabajador que engañosamente pretextare enfermedad para justificar su ausencia del trabajo será objeto de sanción disciplinaria en el grado que su falta o reincidencia de tales faltas determine.

Sección 7. La licencia por enfermedad no se establece ni debe usarse con el propósito de prolongar la Licencia de Vacaciones o usarla como tal.

#### Sección 8. Plan de Liquidación de Licencia por Enfermedad Acumulada

##### A. Liquidación de Licencia por Enfermedad Acumulada

Los empleados regulares cubiertos por este Convenio podrán seleccionar entre el Plan de Liquidación de Licencia por Enfermedad aquí establecido o la acreditación del balance acumulado de dicha licencia como tiempo de servicio para fines de retiro o jubilación, según lo dispuesto en el Artículo XXXVI, Sistema de Retiro, a razón de dos (2) horas de servicio acreditable por cada hora (1) de acumulación de esta licencia.

- B. Aquellos empleados regulares que opten por el Plan de Liquidación de Licencia por Enfermedad Acumulada aquí establecido no podrán acogerse nuevamente al sistema de acumulación ilimitada de Licencia por Enfermedad.



C. Plan de Liquidación

1. Se establece una acumulación máxima de noventa (90) días de la Licencia por Enfermedad y un Plan de Liquidación en exceso de dicha acumulación de acuerdo con el siguiente procedimiento:
  - a. Los empleados regulares que opten por este Plan de Liquidación y que al momento de entrar en vigor el mismo tengan Licencia por Enfermedad acumulada en exceso de noventa (90) días tendrán derecho a mantener acumulados dichos noventa (90) días.
  - b. El exceso sobre dicha acumulación de noventa (90) días se liquidará en un solo pago al sueldo prevaleciente en el momento del empleado acogerse a este plan. Dicho pago se hará no más tarde de los noventa (90) días siguientes a partir de la fecha en que el empleado se acoja al mismo.
  - c. En aquellos casos en que, al momento de acogerse al plan, el empleado no tenga noventa (90) días acumulados, el balance de esta licencia no utilizado durante el año se acumulará hasta que su acumulación alcance el máximo de noventa (90) días establecido.

D. Liquidación Anual de Licencia por Enfermedad No Utilizada

Una vez el empleado alcance la acumulación máxima de noventa (90) días, el exceso de la misma se le liquidará y pagará en su totalidad.

Esta liquidación y pago se hará en o antes del 31 de julio de cada año.

- E. La Autoridad realizará todos los esfuerzos necesarios para liquidar en efectivo el balance de Licencia por Enfermedad acumulada en casos de muerte o jubilación de empleados regulares, dentro de los ciento veinte (120) días siguientes al recibo de la documentación correspondiente en el Departamento de Nóminas.

En aquellos casos que excedan el término establecido, el Presidente de la UITICE notificará al Jefe de División de Relaciones Laborales el nombre, título, fecha de jubilación, etc. del (los) empleado(s) a los cuales no se les ha liquidado su acumulación. La División de Relaciones Laborales investigará la situación con el Director de Finanzas y coordinará la liquidación a la brevedad.

## ARTÍCULO XVI - LICENCIA POR ENFERMEDAD A TRABAJADORES TEMPOREROS

### Sección 1. Acumulación de Licencia por Enfermedad

A la fecha de la firma del Convenio, la Autoridad concederá a aquellos trabajadores temporeros de construcción cubiertos por este Convenio con seis (6) o más meses de servicio ininterrumpido en la Autoridad, Licencia por Enfermedad a razón de uno punto ochocientos setenticinco (1.875) horas por cada semana de no menos de veintidós y media (22½) horas regulares trabajadas, hasta un máximo de trece (13) días al año, considerando lo señalado en la Sección 4 de este Artículo.

### Sección 2. Récord de las Acumulaciones de Licencia por Enfermedad

El Supervisor de la Sección donde se empleen trabajadores temporeros de construcción llevará un récord de sus acumulaciones de Licencia por Enfermedad. Cuando dicho trabajador temporero de construcción cese en su empleo en dicha sección, el supervisor le entregará un récord de su Licencia por Enfermedad Acumulada y retendrá una copia para sus archivos, y a su vez deberá hacer entrega del mismo al nuevo supervisor en caso de que sea reemplado.

### Sección 3. Propósito de la Licencia por Enfermedad

Las Licencias por Enfermedad se establecen en beneficio estricto del trabajador temporero de construcción cuando por causa de enfermedad personal tiene que permanecer ausente de su trabajo. La Autoridad se reserva el derecho de exigir la evidencia necesaria como prueba de la enfermedad cuando la ausencia exceda de un (1) día laborable.

### Sección 4. Cancelación de Licencia por Enfermedad

El balance de vacaciones de Licencia por Enfermedad que tenga acumulada el trabajador temporero de construcción no será cancelado al terminar de prestar sus servicios en la Autoridad a menos que la cesantía exceda de noventa (90) días calendario.

### Sección 5. Transferencia de la Acumulación de Licencia por Enfermedad

La Licencia por Enfermedad que haya acumulado el trabajador temporero de construcción será transferida a su balance de Licencia por Enfermedad cuando adquiera la condición de trabajador regular sujeto a lo dispuesto por la Sección 4 de este Artículo.



## ARTICULO XVII - SUSTITUCION DE VACACIONES ANUALES PARA DESCANSO POR LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Cuando un trabajador regular de construcción se encuentre disfrutando de vacaciones anuales para descanso y se enfermare por un período de tres (3) días o más laborables consecutivos, los días laborables de acuerdo con el programa de trabajo comprendidos dentro de dicho período serán cargados a Licencia por Enfermedad, siempre y cuando el trabajador regular de construcción haya notificado al supervisor durante dicha enfermedad.

Sección 2. Esta sustitución de vacaciones anuales para descanso se establece para beneficio de aquél que mientras se encuentra disfrutando sus vacaciones anuales se enfermare de tal manera que de no haber estado disfrutando de las referidas vacaciones anuales para descanso hubiere estado imposibilitado de asistir a su trabajo.

Sección 3. El trabajador regular deberá hacer la solicitud de sustitución de vacaciones anuales por la de Licencia por Enfermedad tan pronto se reintegre a su trabajo. La Autoridad se reserva el derecho de exigir la evidencia necesaria como prueba de la enfermedad. No se autorizará dicha sustitución hasta tanto el trabajador regular de construcción se reintegre a su trabajo. La Autoridad reprogramará las vacaciones no disfrutadas inmediatamente después de regresar del descanso por enfermedad de manera que nunca exceda el balance de cuarenta y cinco (45) días en vacaciones regulares.

## ARTÍCULO XVIII - LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1. A las empleadas regulares se les concederá un período de cuatro (4) semanas de reposo antes del alumbramiento y otras cuatro (4) semanas después del mismo y recibirán paga completa durante ocho (8) semanas a razón de su tipo regular de salario.

Aquellas empleadas temporeras que tengan un (1) año o más de servicio, se les concederá Licencia por Maternidad con paga completa hasta un máximo de ocho (8) semanas o el vencimiento de su nombramiento, lo que ocurra primero. En cuanto al resto de las empleadas temporeras, se procederá conforme a lo dispuesto en la ley.

Sección 2. La solicitud de Licencia de Maternidad deberá presentarse con un (1) mes por lo menos de anticipación a la fecha en que habrá de comenzar a disfrutar de dicha Licencia y tendrá que ser acompañada de un certificado médico indicando la fecha aproximada en que ocurrirá el alumbramiento.

Sección 3. Si el alumbramiento se produjere antes de la trabajadora embarazada haber disfrutado de las cuatro (4) semanas de reposo pre-natal o sin que hubiere comenzado éste, el período de reposo antes indicado se extenderá hasta completar el período total de ocho (8) semanas de reposo con media paga. No obstante, la madre obrera podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las cuatro (4) semanas de descanso *post-partum* cuando presente a su Supervisor un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En tal caso, se considerará que la trabajadora renuncia a la extensión de la licencia a que tiene derecho.

Sección 4. Cuando se estimare erróneamente la fecha probable del parto y la trabajadora haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso pre-natal, sin haber dado a luz, se le extenderá la Licencia Pre-Natal a medio sueldo, hasta que sobrevenga el parto. Si la obrera le sobreviniere alguna complicación *post-partum* y que le impidiere trabajar por un término que exceda de cuatro (4) semanas a contar desde el día del alumbramiento, la Autoridad estará obligada a ampliar el período de descanso por un término que no excederá de doce (12) semanas adicionales, siempre que antes de expirar el período de descanso se le presente certificado médico acreditativo de tales hechos. Las ausencias durante este período adicional de cuatro (4) semanas se cargarán contra la acumulación de Licencia por Enfermedad y en el caso específico de las trabajadoras regulares, si no tuvieran Licencia por Enfermedad Acumulada, se cargarán sus ausencias a Licencia Adelantada por Enfermedad, si alguna le correspondiere.

## ARTÍCULO XIX - LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO

Sección 1. En los casos en que un trabajador regular precise estar ausente de su trabajo debido a un accidente sufrido durante el trabajo y por dictamen del médico del Fondo del Seguro del Estado, la Autoridad pagará al trabajador regular durante el tiempo que esté ausente, a partir del accidente del trabajo, su sueldo completo por las horas regulares de trabajo hasta un máximo de ciento cuatro (104) semanas, y en caso de que precise estar ausente de su trabajo por dictamen del médico del Fondo del Seguro del Estado, como consecuencia de dicho accidente por más de ciento cuatro (104) semanas, la Autoridad pagará al trabajador regular el ochenta por ciento (80%) de su sueldo por las horas regulares de trabajo hasta un máximo de cincuenta y dos (52) semanas adicionales, pero descontándose el importe de la compensación semanal que pueda recibir el trabajador regular del Fondo del Seguro del Estado, durante el período de incapacidad comprendido dentro de dichas ciento cuatro (104) o ciento cincuenta y seis (156) semanas, según sea el caso.

Sección 2. El trabajador regular disfrutará de Licencia por Enfermedad y Licencia Adelantada por Enfermedad si tuviere derecho cuando hubiere agotado su Licencia por Accidente del trabajo.



Sección 3. Mientras un trabajador regular se encuentre haciendo uso de Licencia por Accidente del Trabajo, la Autoridad podrá realizar aquellos exámenes médicos que estime pertinentes a los efectos de determinar si persiste la condición surgida como consecuencia del accidente.

- A. De determinar el médico de la Autoridad que el trabajador regular accidentado puede realizar las tareas de su plaza, dejará de recibir de inmediato la Licencia con Paga que establece este Artículo. Mientras el referido médico no haga su determinación prevalecerá la determinación del Fondo y se le pagará al trabajador regular el salario que corresponda. En aquellos casos en que se le suspenda la Licencia por Accidente el empleado podrá hacer uso de las licencias que tenga acumuladas.
- B. De determinarse por el médico de la Autoridad que dicho trabajador regular está total y permanentemente incapacitado para trabajar, la Autoridad procederá a recomendar su jubilación y el trabajador regular continuará recibiendo la Licencia con Paga que establece este Artículo hasta la fecha en que sea efectiva la referida jubilación. En ningún caso la Licencia así concedida excederá del monto de los beneficios concedidos en este Artículo.

Sección 4. Si un trabajador regular se negare a someterse a los exámenes médicos que la Autoridad le requiera, se entenderá que renuncia a la Licencia por Accidente del Trabajo contenida en este Artículo.

Sección 5. En cualquier caso en que el trabajador regular no esté de acuerdo con la determinación del médico de la Autoridad y produzca evidencia médica de un especialista en la condición que padezca el trabajador que contradiga dicho dictamen, éste será referido a un médico especialista reconocido en la condición objeto de controversia. El trabajador tendrá treinta (30) días calendario a partir de recibida la determinación del médico de la Autoridad, para radicar dicha evidencia médica. Esta notificación podrá hacerse por escrito o llamada telefónica al trabajador o a la Unión.

El tercer médico será seleccionado de mutuo acuerdo por el Jefe de la División de Salud Ocupacional y el Presidente de la Unión, o en quienes éstos deleguen, dentro de los próximos diez (10) días laborables a partir de la fecha en que el trabajador presente la evidencia médica antes mencionada. De determinarse por el médico seleccionado por las partes que la posición del trabajador prevalece, se procederá a corregir las nóminas según como corresponda. La decisión del tercer médico será final e inapelable.

Los honorarios del tercer médico serán pagados por la Unión y la Autoridad por partes iguales, independientemente de la determinación que éste emita.



Sección 6. La Autoridad se reserva la facultad de realizar aquellas investigaciones pertinentes a los efectos de determinar si un trabajador está haciendo uso indebido de la Licencia concedida en este Artículo. No se entenderá por lo anterior que se acepta la violación de los derechos y privacidad del trabajador.

Sección 7. Las disposiciones contenidas en este Artículo no afectarán cualquier derecho que un trabajador tenga bajo el Fondo del Seguro del Estado.

## ARTÍCULO XX - LICENCIA PARA FUNERALES DE FAMILIARES

Sección 1. En caso de fallecimiento de la madre, padre, cónyuge o hijos de un trabajador se le concederá libre con paga sin cargo alguno a sus vacaciones acumuladas, los días laborables de su programa regular de trabajo de aquel período que se indica más adelante a partir del día del fallecimiento o del día de los funerales.

### A. Trabajadores Regulares

El período será de tres (3) días consecutivos. El trabajador podrá, a su opción y previa notificación a su supervisor, posponer el uso de hasta dos (2) de estos días, los cuales deberán utilizarse dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes al fallecimiento del familiar.

### B. Trabajadores Temporeros

El período será de dos (2) días consecutivos. El trabajador podrá, a su opción y previa notificación a su supervisor, posponer el uso de uno (1) de estos días el cual deberá utilizarse dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes del fallecimiento del familiar.

Sección 2. En caso de fallecimiento de hermanos o abuelos se concederá libre con paga sin cargo alguno a sus vacaciones acumuladas, el día laborable en que se efectúe el funeral.

Este beneficio aplicará a empleados regulares y temporeros.

## ARTÍCULO XXI - LICENCIA POR TRABAJOS DE EMERGENCIA DURANTE LA MADRUGADA

Sección 1. Esta es una licencia especial que será concedida a los trabajadores regulares y temporeros que hayan sido requeridos a ejecutar trabajos de emergencia durante horas fuera de su programa regular entre las 12:00 de la medianoche y las 6:00 a.m., o entre las 12:00 de la medianoche y las

7:00 a.m. cuando dichos trabajadores hayan empezado a trabajar en o antes de las 4:00 a.m., aunque dichos trabajos de emergencia hubieren sido programados con anticipación. Esta licencia es con el propósito de proveer un período de descanso en sus horas regulares inmediatamente siguientes al trabajo de emergencia. Cuando el trabajo de emergencia se realizare en la madrugada inmediatamente antes de la jornada del primer día de trabajo, el período de descanso se concederá en dicha jornada. Las horas de licencia que se concedan a los trabajadores serán igual a una vez y media (1½) las horas trabajadas durante la emergencia de madrugada y no excederán del máximo de las siete y media (7½) horas regulares de su jornada de trabajo y éstas no se cargarán contra sus vacaciones acumuladas ni se deducirán del tiempo trabajado durante la emergencia.

Sección 2. Este tipo especial de licencia cubrirá únicamente trabajos de emergencia durante la madrugada y no se aplicará a labores comprendidas en su programa regular de trabajo.

Sección 3. En caso de que el trabajo de emergencia se prolongue a las horas de su jornada regular de trabajo, al trabajador regular y temporero se le pagarán las horas regulares de su jornada de trabajo que le correspondía descansar de acuerdo con esta licencia especial a doble el tipo regular de salario incluida la paga concedida y se proveerá transportación para buscarle los alimentos a los trabajadores que estuvieren trabajando en la emergencia.

Sección 4. En caso de que al trabajador se le concediera parte de las horas de descanso que le correspondía disfrutar, el remanente de dichas horas de descanso que fuere requerido a trabajar se le pagará a razón de doble el tipo regular de salario, incluyendo la paga concedida.

## ARTÍCULO XXII- DÍAS FERIADOS CONCEDIDOS LIBRES CON PAGA A TRABAJADORES REGULARES

Sección 1. Los trabajadores regulares cubiertos por este Convenio recibirán paga a razón de su tipo regular de salario por todas las horas de trabajo regular cuando no sean requeridos a trabajar durante los períodos abajo indicados en los siguientes días festivos:

|                      |                                      |
|----------------------|--------------------------------------|
| 1 de enero           | Día de Año Nuevo                     |
| 6 de enero           | Día de Reyes                         |
| 2do lunes de enero   | Día de Eugenio María de Hostos       |
| 3er lunes de enero   | Día de Martin Luther King            |
| 3er lunes de febrero | Día de Jorge Washington              |
| 22 de marzo          | Día de la Abolición de la Esclavitud |
| Movable              | Viernes Santo                        |



|                                                      |                                                                 |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 3er lunes de abril                                   | Día de José de Diego                                            |
| Último lunes de mayo                                 | Día de la Conmemoración                                         |
| 4 de julio                                           | Día de la Independencia de los Estados Unidos                   |
| 3er lunes de julio                                   | Día de Luis Muñoz Rivera                                        |
| 25 de julio                                          | Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico |
| 27 de julio                                          | Día de José C. Barbosa                                          |
| 1er lunes de septiembre                              | Día del Trabajo                                                 |
| 12 de octubre                                        | Día del Descubrimiento de América                               |
| 11 de noviembre                                      | Día del Veterano                                                |
| Movible                                              | Día de las Elecciones                                           |
| 19 de noviembre                                      | Día del Descubrimiento de Puerto Rico                           |
| 4to jueves de noviembre                              | Día de Acción de Gracias                                        |
| 24 de diciembre (a partir de las 12:00 del mediodía) | Nochebuena                                                      |
| 25 de diciembre                                      | Día de Navidad                                                  |

Si las fechas específicas de los días festivos concedidos libres con paga en virtud de este Artículo se variaran por disposición legislativa, las mismas se entenderán modificadas de conformidad con la nueva legislación.

Sección 2. De ser requeridos a trabajar durante dichos días festivos, recibirán paga a razón de doble su tipo regular de salario incluida la paga regular concedida.

Sección 3. En relación con dichos días festivos concedidos libres con paga la Autoridad y la Unión acuerdan, además, lo siguiente:

- A. Si cualesquiera de los días festivos concedidos libres con paga antes indicados ocurriera en domingo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar libre con paga el lunes siguiente, sujeto a las condiciones establecidas en este Convenio, y por cualquier trabajo realizado durante dicho día lunes, recibirá compensación a doble su tipo regular de salario.
- B. Se considerarán días festivos también y quedarán incluidos como parte de la lista anterior aquéllos que por proclama del Gobernador de Puerto Rico, del Presidente de los Estados Unidos o por ley, fueren declarados, en lo sucesivo, días festivos a observarse en Puerto Rico.
- C. Las horas concedidas libres con paga se considerarán como trabajadas para los fines de computar las horas trabajadas durante la semana de trabajo.

Las horas pagadas a doble el tipo regular de salario no serán consideradas para pago de cualquier otra índole.

- D. Se entenderá específica y únicamente para los trabajadores del soterrado que el día feriado se extiende desde el comienzo de la jornada regular a las 6:00 p.m. hasta la terminación de la misma, a las 2:00 a.m. del día siguiente al feriado. Se dispone, que no se considerará como horas trabajadas en días feriados las horas comprendidas dentro de la jornada regular del día anterior al día feriado, no obstante de éstas estar comprendidas dentro del día natural del día feriado.
- E. Aquellos empleados con programas fijos de trabajo de martes a sábado o de miércoles a domingo disfrutarán de aquellos días que por disposición de la Ley Núm. 121 del 24 de diciembre de 1991 fueron transferidos a celebrarse los días lunes, el primer día de su semana de trabajo inmediatamente siguiente a dicho lunes.

Los días en cuestión son los siguientes:

|                         |                                |
|-------------------------|--------------------------------|
| 2do lunes de enero      | Día de Eugenio María de Hostos |
| 3er lunes de enero      | Día de Martin Luther King      |
| 3er lunes de febrero    | Día de Jorge Washington        |
| 3er lunes de abril      | Día de José de Diego           |
| Último lunes de mayo    | Día de la Conmemoración        |
| 3er lunes de julio      | Día de Luis Muñoz Rivera       |
| 1er lunes de septiembre | Día del Trabajo                |

#### ARTÍCULO XXIII- DÍAS FERIADOS CONCEDIDOS LIBRES CON PAGA A TRABAJADORES TEMPOREROS

Sección 1. Los trabajadores temporeros cubiertos por este Convenio recibirán paga a razón de su tipo regular de salario por todas las horas de trabajo regular cuando no sean requeridos a trabajar durante los periodos abajo indicados en los siguientes días festivos:

|                      |                                                                 |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1 de enero           | Día de Año Nuevo                                                |
| 6 de enero           | Día de Reyes                                                    |
| 2do lunes de enero   | Día de Eugenio María de Hostos                                  |
| 3er lunes de enero   | Día de Martin Luther King                                       |
| 3er lunes de febrero | Día de Jorge Washington                                         |
| 22 de marzo          | Día de la Abolición de la Esclavitud                            |
| Movible              | Viernes Santo                                                   |
| 3er lunes de abril   | Día de José de Diego                                            |
| Ultimo lunes de mayo | Día de la Conmemoración                                         |
| 4 de julio           | Día de la Independencia de los Estados Unidos                   |
| 3er lunes de julio   | Día de Luis Muñoz Rivera                                        |
| 25 de julio          | Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico |



|                                                      |                                       |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 27 de julio                                          | Día de José C. Barbosa                |
| 1er lunes de septiembre                              | Día del Trabajo                       |
| 12 de octubre                                        | Día del Descubrimiento de América     |
| 11 de noviembre                                      | Día del Veterano                      |
| Movible                                              | Día de las Elecciones                 |
| 19 de noviembre                                      | Día del Descubrimiento de Puerto Rico |
| 4to jueves de noviembre                              | Día de Acción de Gracias              |
| 24 de diciembre (a partir de las 12:00 del mediodía) | Nochebuena                            |
| 25 de diciembre                                      | Día de Navidad                        |

Si las fechas específicas de los días festivos concedidos libres con paga en virtud de este Artículo se variaran por disposición legislativa, las mismas se entenderán modificadas de conformidad con la nueva legislación.

Sección 2. De ser requeridos a trabajar durante dichos días festivos, recibirán paga a razón de doble su tipo regular de salario incluida la paga regular concedida.

Sección 3. En relación con dichos días festivos concedidos libres con paga, la Autoridad y la Unión acuerdan, además, lo siguiente:

- A. Si cualesquiera de los días festivos concedidos libres con paga antes indicados ocurriera en domingo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar libre con paga el lunes siguiente, sujeto a las condiciones establecidas en este Convenio y por cualquier trabajo realizado durante dicho día lunes recibirá compensación a doble su tipo regular de salario.
- B. Para tener derecho al disfrute de cualesquiera de estos días festivos concedidos libres con paga, el trabajador deberá haber trabajado durante el día o fracción del día laborable anterior y el día laborable siguiente al día festivo. Se considerarán como trabajados a los fines de este Artículo cualesquiera de estos dos (2) días si el trabajador está presente en el trabajo y se ausenta de éste con autorización del supervisor o si el trabajador ha estado ausente por una causa justificada, que salvo en casos extraordinariamente excepcionales, deberá notificarse al supervisor con la mayor antelación posible al día de la ausencia. El supervisor podrá requerir al trabajador la prueba que estime necesaria para comprobar la justificación de la ausencia.
- C. Las horas concedidas libres con paga se considerarán como trabajadas para los fines de computar las horas trabajadas durante la semana de trabajo.

Las horas pagadas a doble el tipo regular de salario no serán consideradas para pago de cualquier otra índole.

- D. Se entenderá específica y únicamente para los trabajadores del soterrado que el día feriado se extiende desde el comienzo de la jornada regular a las 6:00 p.m. hasta la terminación de la misma a las 2:00 a.m. del día siguiente al feriado. Se dispone, que no se considerará como horas trabajadas en días feriados las horas comprendidas dentro de la jornada regular del día anterior al día feriado, no obstante de éstas estar comprendidas dentro del día natural del día feriado.
- E. Aquellos empleados con programas fijos de trabajo de martes a sábado o de miércoles a domingo disfrutarán de aquellos días que por disposición de la Ley Núm. 121 del 24 de diciembre de 1991 fueron transferidos a celebrarse los días lunes, el primer día de su semana de trabajo inmediatamente siguiente a dicho lunes.

Los días en cuestión son los siguientes:

|                         |                                |
|-------------------------|--------------------------------|
| 2do lunes de enero      | Día de Eugenio María de Hostos |
| 3er lunes de enero      | Día de Martin Luther King      |
| 3er lunes de febrero    | Día de Jorge Washington        |
| 3er lunes de abril      | Día de José de Diego           |
| Último lunes de mayo    | Día de la Conmemoración        |
| 3er lunes de julio      | Día de Luis Muñoz Rivera       |
| 1er lunes de septiembre | Día del Trabajo                |

#### ARTÍCULO XXIV - TIEMPO LIBRE CON PAGA CONCEDIDO POR LA AUTORIDAD EN VIRTUD DE DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS DEL GOBERNADOR DE PUERTO RICO

##### Sección 1. Tiempo Libre con Paga

Todo trabajador de construcción regular y temporero cubierto por este Convenio Colectivo cuyos servicios la Autoridad determine que no son necesarios para mantener sin menoscabo los trabajos de construcción, disfrutará libre con paga sencilla aquellas horas dentro de su jornada de trabajo que la Autoridad conceda libres en virtud de disposición administrativa del Gobernador de Puerto Rico, según se dispone en todas las secciones de este Artículo.

##### Sección 2. Tardes Libres por Disposición del Gobernador

- A. Cuando se conceda una tarde libre se entenderá que la tarde cubre el período comprendido entre las 12:00 del mediodía y las 6:00 p.m.
- B. En aquellas tardes concedidas libres los trabajadores de construcción cuya jornada regular esté comprendida en su totalidad entre las 12:00 del mediodía y las 12:00 de la medianoche disfrutarán libre con paga



solamente la última mitad de su jornada, y aquellos trabajadores de construcción cuya jornada de trabajo termine después de mediodía disfrutarán libres con paga únicamente aquellas horas de su jornada comprendidas entre las 12:00 del mediodía y la terminación de su jornada.

- C. Cuando se conceda libre parte de una tarde se entenderá que las horas concedidas libres serán fijadas a partir de la hora señalada por la disposición administrativa del Gobernador y terminarán a las 6:00 p.m. Para aquellos trabajadores de construcción que terminen su jornada antes de las 6:00 p.m., las horas concedidas libres son aquellas que caigan dentro de su jornada a partir de la hora señalada por dicha disposición hasta la terminación de su jornada. Para aquellos trabajadores de construcción que terminen su jornada después de las 6:00 p.m. y en o antes de las 12:00 de la medianoche, las horas a concederse libres serán iguales a la cantidad de horas entre el comienzo de la hora establecida por la referida disposición y las 6:00 p.m., y serán concedidas en la última parte de dicha jornada.

### Sección 3. Mañanas Libres por Disposición del Gobernador

Cuando se conceda libre una mañana se entenderá que la mañana cubre el período comprendido entre las 6:00 a.m. y las 12:00 del mediodía. Cuando se conceda parte de una mañana libre, la hora del comienzo será la que fije la disposición administrativa del Gobernador y la terminación del período será a las 12:00 del mediodía.

### Sección 4. Mitad de la Jornada como Máximo en las Secciones 2 y 3

En ninguno de los casos cubiertos por las secciones anteriores de este Artículo las horas concedidas libres excederán de la mitad de la jornada.

### Sección 5. Día Libre por Disposición del Gobernador

Cuando se conceda un día libre, se entenderá que el día cubre el período de veinticuatro (24) horas del día natural a partir de las 12:00 de la medianoche hasta las 12:00 de la medianoche siguiente. Al concederse un día libre significará que cualquier jornada de trabajo de ocho (8) horas o parte de ellas comprendida dentro del período de veinticuatro (24) horas del día natural se considerará como concedida libre.

### Sección 6. Compensación por Trabajos Realizados Durante el Tiempo Concedido en este Artículo

Cuando a los trabajadores de construcción se les requiera trabajar durante las horas que les corresponda disfrutar libres con paga, según lo dispuesto en las

secciones anteriores de este Artículo, recibirán compensación extraordinaria únicamente por el tiempo trabajado durante dichas horas de acuerdo con las disposiciones del Artículo sobre compensación extraordinaria.

## ARTÍCULO XXV - PROGRAMA DE BENEFICIOS DE SALUD

Sección 1. La Autoridad conviene en pagar directamente a las organizaciones que presten los servicios del Programa de Beneficios de Salud las cuotas o primas que estuviesen en vigor durante la vigencia de este Convenio, a los trabajadores regulares que se acojan a los beneficios incluidos en el Plan "A", según lo describen los contratos vigentes entre la Autoridad y la Cruz Azul.

La Autoridad concederá o hará extensivo a la matrícula cubierta por este Convenio las mejoras que haga a las cubiertas incluidas en este Programa de Beneficios de Salud durante la vigencia del Convenio, bajo las mismas condiciones que se les conceda a los demás empleados de la Autoridad.

Sección 2. El Programa de Beneficios de Salud es el que incluye a la esposa e hijos (menor de 19 años) del trabajador regular, según se disponen en los contratos de las organizaciones que presten servicios en la fecha de la firma de este Convenio.

Los hijos mayores de diecinueve (19) años, y hasta la edad de veintitrés (23) años, tienen derecho al Programa de Beneficios de Salud siempre que sean dependientes del jefe de familia, que cursen estudios en o fuera de Puerto Rico en una institución reconocida, debidamente certificada por los organismos y las leyes concernidas, como estudiantes a tiempo completo, siempre y cuando se someta solicitud a tales efectos, sin que esto conlleve un pago adicional por su inclusión en dicho plan. Además, podrá incluir hijos de empleados mayores de diecinueve (19) años incapacitados total y permanente, hasta la edad de treinta (30) años. El empleado presentará la evidencia médica que se le solicite para comprobar la incapacidad, la cual será entregada al Jefe de la División de Salud Ocupacional y certificada por el asesor del Programa de Beneficios de Salud de la Autoridad en o antes de los treinta (30) días calendarios del empleado haberla sometido.

Los beneficios contenidos en este Programa de Beneficios de Salud estarán sujetos a las reglamentaciones y condiciones que se convenga con la organización que preste los servicios o con cualquier otra organización que seleccionare la Autoridad, pero dicha reglamentación y condiciones no serán inferiores a las actualmente en vigor con la organización que preste los servicios.

Sección 3. La Autoridad conviene en pagar directamente a la organización que preste los servicios la cuota o prima mensual que estuviere en vigor



durante la vigencia de este Convenio por el Programa de Beneficios de Salud a los trabajadores temporeros que hayan acumulado seis (6) meses de servicios en la Autoridad. Si el trabajador temporero solicita incluir a un familiar, pagará la cuota establecida por la Autoridad.

Sección 4. Los beneficios contenidos en este Programa de Beneficios de Salud estarán sujetos a las reglamentaciones y condiciones que se convenga con la organización que preste los servicios o con cualquier otra organización que seleccione la Autoridad, pero dicha reglamentación y condiciones no serán inferiores a las actualmente en vigor con la organización que presta los servicios ni a los términos, condiciones y beneficios negociados en este convenio. La red de proveedores será sustancialmente similar a la actual en caso de cambio.

Sección 5. A los empleados UITICE jubilados de la Autoridad de Energía Eléctrica y sus cónyuges elegibles, disfrutarán del Programa Comprensivo de Salud conocido como Plan AR.

Este ofrece los mismos servicios que disfrutaban la mayor parte de los empleados activos bajo el Plan A con algunas modificaciones.

- A. Para acogerse a dicho Plan AR, deberán llenar los formularios correspondientes y pagar la aportación mensual establecida, además, pagarán los deducibles y co-pagos requeridos.
- B. Los jubilados y cónyuges que sean elegibles a la parte B de Medicare, estarán obligados a acogerse a dicho plan al cumplir los 65 años y cesará la aportación mensual de la Autoridad y el Plan AR quedará complementario. El jubilado o su cónyuge que no se acojan a la Parte B de Medicare cuando les correspondan, perderán el beneficio del Programa de Beneficios de Salud.

## ARTÍCULO XXVI - BENEFICIO POR INCAPACIDAD, JUBILACION O MUERTE

### Sección 1. Aportación de la Autoridad al Sistema de Retiro

La Autoridad aportará a un fondo especial en el Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica, durante la vigencia de este Convenio, la cantidad necesaria calculada actuarialmente para pagar un beneficio a los trabajadores regulares y trabajadores de carácter regular con nombramientos especiales cubiertos por este Convenio, pertenecieren o no éstos a cualquier Sistema de Retiro que cesen en el servicio activo de la Autoridad por una de las siguientes causas: retiro por incapacidad física o mental, jubilación por edad, o por años de servicio y edad o si se acogen a una pensión actuarial, cese en el servicio por haber alcanzado la edad de jubilación, o muerte del trabajador regular. Este beneficio se concederá por las siguientes cantidades:

- A. Jubilación, Incapacidad o Muerte General - \$7,500
- B. En caso de muerte general durante el desempeño y relacionada con sus funciones - \$20,000
- C. En caso de muerte durante el desempeño y relacionada con sus funciones de un Técnico de Líneas Eléctricas y los incluidos en el Artículo XXXIII, Compensación Anual Especial por Riesgo - \$50,000
- D. Incapacidad física resultante del desempeño de funciones comprobada por el Médico Consultor de la Autoridad – General - \$8,500

Nota: En los casos de muerte de un trabajador durante el desempeño y relacionadas con sus funciones, sus hijos y viuda(o) (mientras no contraiga nuevas nupcias) disfrutarán del Programa de Beneficios de Salud bajo los términos y condiciones del mismo. Este beneficio estará sujeto a que se suministren los documentos y evidencia requeridas por la Autoridad.

Se aclara que en el Inciso D, el Médico Consultor de la Autoridad comprobará la existencia de la incapacidad resultante del desempeño de sus funciones a los únicos fines de este inciso.

Bajo ninguna circunstancia se pagará más de uno de estos beneficios a la misma vez.

Estos beneficios serán en adición a cualquier otro beneficio que pudiera corresponderles a tales trabajadores y estará sujeto a las condiciones que se estipulen adelante.

#### Sección 2. Requisito para Acogerse a este Beneficio

Todo trabajador regular de construcción o trabajador con carácter regular con nombramiento especial, deberá haber cesado en el servicio activo de la Autoridad y haber sido pensionado o retirado por incapacidad física o mental del Sistema de Retiro o que perteneciese o de no pertenecer a ningún Sistema de Retiro establecer su incapacidad física o mental de acuerdo con los reglamentos del Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica; haberse jubilado por edad, o haberse jubilado por años de servicio y edad, o haberse acogido a una pensión actuarial del Sistema de Retiro a que perteneciese, o de no pertenecer a ningún Sistema de Retiro, haber cesado por haber cumplido la edad de jubilación o tener los años de servicio y edad de acuerdo con los reglamentos del Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica, o haber fallecido, en cuyo caso los beneficiarios del trabajador deberán presentar el Certificado de Defunción de éste, según lo requieran los reglamentos del Sistema de Retiro a que perteneciese, o de no pertenecer a ningún Sistema de Retiro, haber los beneficiarios cumplido con los



reglamentos del Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica para establecer las pruebas satisfactorias de su fallecimiento.

Sección 3. Efecto del Pago de este Beneficio

Una vez se haya efectuado el pago en cualquier tiempo al trabajador regular de construcción o trabajador con carácter regular con nombramiento especial, el beneficio que le correspondiese al cesar en el servicio activo de la Autoridad por razón de una de las causas antes mencionadas, bien sea por incapacidad física o mental; jubilación por edad o por años de servicio y edad o por jubilación actuarial; cese en el servicio por haber alcanzado la edad de jubilación; o haber cumplido con los años de servicio y edad; o muerte; quedará cumplida la obligación contraída por la Autoridad en este Artículo. Si dicho trabajador se reintegrare al servicio de la Autoridad, no tendrá derecho nuevamente a ninguno de los beneficios provistos en este Artículo.

Sección 4. En casos de muerte de trabajadores regulares, la Autoridad aportará la cantidad de mil doscientos cincuenta dólares (\$1,250) para gastos de funerales. Esta cantidad será entregada a las personas específicamente designadas por el empleado en los expedientes del Sistema de Retiro, previa presentación del Certificado de Defunción o documento acreditativo del fallecimiento.

Sección 5. La Autoridad realizará todos los esfuerzos necesarios para efectuar los pagos arriba mencionados dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la jubilación o fallecimiento del empleado.

Sección 6. En caso de muerte de un trabajador temporero durante el desempeño de sus funciones, la Autoridad pagará a sus beneficiarios la cantidad de cinco mil dólares (\$5,000).

Sección 7. En caso de muerte de un trabajador regular en el desempeño de funciones en el campo durante el período de reconstrucción del sistema eléctrico luego de un desastre natural, aplicará el pago por muerte contenido en la Sección 1, inciso C, independientemente de su clasificación.

## ARTÍCULO XXVII - COMPENSACIÓN BÁSICA

Sección 1. La compensación anual asignada a los trabajadores regulares representará el sueldo básico al tipo por hora del programa de horas regulares de trabajo.

Los trabajadores temporeros serán pagados cada dos (2) semanas sobre la base de su compensación anual, siendo el importe de su paga cada dos (2) semanas un veintiséis habo (1/26) del sueldo anual fijado al trabajador.

Sección 2. A los trabajadores temporeros cubiertos por este convenio, se les pagará el importe del salario devengado cada dos (2) semanas de trabajo.

Sección 3. Según los procedimientos establecidos en la Autoridad, a discreción del trabajador, el pago de los empleados regulares y temporeros se hará por medio de depósito directo, transferencia electrónica, tarjeta de débito o cheque; el cual llevará adherida una hoja de liquidación indicando el salario devengado, las deducciones, la compensación extraordinaria por sobretiempo y el período que comprende.

## ARTÍCULO XXVIII – SALARIOS

### Sección 1. Aumento de Salario

Durante la vigencia de este Convenio la Autoridad concederá los siguientes aumentos de salario a los empleados regulares y temporeros de la Unidad Apropriada:

| <u>Fecha de Efectividad</u> | <u>Aumentos de Salario Anual sobre la paga básica</u> |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------|
| 27 de enero de 2011         |                                                       |
| 27 de enero de 2012         |                                                       |
| 27 de enero de 2013         |                                                       |
| 27 de enero de 2014         |                                                       |
| 27 de enero de 2015         |                                                       |
| 27 de enero de 2016         |                                                       |

### Sección 2. Estructura de Salarios

Las Escalas Salariales contenidas en el convenio anterior se sustituyen por la nueva Estructura Salarial contenida en la Sección 6 de este Artículo. Los aumentos aquí acordados se reflejarán en el salario básico de los trabajadores sin afectar la nueva estructura salarial.

### Sección 3. Aumentos por Años de Servicio

Los empleados regulares y temporeros recibirán un aumento que fluctúe entre doce (12¢) y veinte (20¢) centavos por hora por cada cinco (5) años de servicio consecutivo como empleado regular y/o temporero en la Autoridad, contados a partir de la fecha de empleo.

Sección 4. Aquellos trabajadores que la Autoridad emplee durante la vigencia de este Convenio, recibirán el salario correspondiente a la estructura salarial al cual este asignado su puesto.



### Sección 5. Normas de Asignación de Sueldos

- A. En los casos de ascensos, reclasificaciones y sustituciones temporales de funciones de empleados reclutados en o después del 30 de enero de 2005, el aumento salarial será igual a la diferencia entre el salario de escala del nivel ocupacional del puesto actual del empleado y el salario de escala del nivel ocupacional del puesto al cual es ascendido, conforme a la Estructura Salarial vigente.
- B. En los casos de ascensos, reclasificaciones y sustituciones temporales de funciones de empleados reclutados antes del 30 de enero de 2005, el aumento salarial será igual a la diferencia entre el nivel de salario del puesto actual del empleado y del puesto al cual es ascendido, conforme a la Estructura Salarial del 19 de enero de 2004.
- C. En los casos de descensos de empleados reclutados en o después del 30 de enero de 2005, se resta la diferencia entre el salario de escala del nivel ocupacional del puesto actual del empleado y el salario de escala del nivel ocupacional del puesto al cual es descendido, conforme a la Estructura Salarial vigente.
- D. En los casos de descensos de empleados reclutados antes del 30 de enero de 2005, se resta la diferencia entre el nivel de salario del puesto actual del empleado y el del puesto al cual es descendido, conforme a la Estructura Salarial del 19 de enero de 2004.

### Sección 6. Estructura Salarial

A continuación, se incluye la estructura salarial que estará vigente durante la duración de este Convenio.

| ESCALA SALARIAL UITICE |                    |                           | ESCALA SALARIAL UITICE |                    |                           | ESCALA SALARIAL UITICE |                    |                           |
|------------------------|--------------------|---------------------------|------------------------|--------------------|---------------------------|------------------------|--------------------|---------------------------|
| NIVEL<br>OCUP.         | SALARIO/<br>ESCALA | AUMENTO POR<br>AÑOS SERV. | NIVEL<br>OCUP.         | SALARIO/<br>ESCALA | AUMENTO POR<br>AÑOS SERV. | NIVEL<br>OCUP.         | SALARIO/<br>ESCALA | AUMENTO POR<br>AÑOS SERV. |
| 1                      | 11.37              | 0.20                      | 11                     | 10.81              | 0.17                      | 21                     | 10.49              | 0.14                      |
|                        | 852.75             |                           |                        | 810.75             |                           |                        | 786.75             |                           |
|                        | 22,171.50          |                           |                        | 21,079.50          |                           |                        | 20,455.50          |                           |
|                        | 1,847.63           |                           |                        | 1,756.63           |                           |                        | 1,704.63           |                           |
| 2                      | 11.33              | 0.20                      | 12                     | 10.77              | 0.17                      | 22                     | 10.47              | 0.13                      |
|                        | 849.75             |                           |                        | 807.75             |                           |                        | 785.25             |                           |
|                        | 22,093.50          |                           |                        | 21,001.50          |                           |                        | 20,416.50          |                           |
|                        | 1,841.13           |                           |                        | 1,750.13           |                           |                        | 1,701.38           |                           |
| 3                      | 11.32              | 0.20                      | 13                     | 10.73              | 0.16                      | 23                     | 10.42              | 0.13                      |
|                        | 849.00             |                           |                        | 804.75             |                           |                        | 781.50             |                           |
|                        | 22,074.00          |                           |                        | 20,923.50          |                           |                        | 20,319.00          |                           |
|                        | 1,839.50           |                           |                        | 1,743.63           |                           |                        | 1,693.25           |                           |
| 4                      | 11.10              | 0.19                      | 14                     | 10.70              | 0.16                      | 24                     | 10.38              | 0.13                      |
|                        | 832.50             |                           |                        | 802.50             |                           |                        | 778.50             |                           |
|                        | 21,645.00          |                           |                        | 20,865.00          |                           |                        | 20,241.00          |                           |
|                        | 1,803.75           |                           |                        | 1,738.75           |                           |                        | 1,686.75           |                           |
| 5                      | 11.01              | 0.19                      | 15                     | 10.67              | 0.16                      | 25                     | 10.28              | 0.12                      |
|                        | 825.75             |                           |                        | 800.25             |                           |                        | 771.00             |                           |
|                        | 21,469.50          |                           |                        | 20,806.50          |                           |                        | 20,046.00          |                           |
|                        | 1,789.13           |                           |                        | 1,733.88           |                           |                        | 1,670.50           |                           |
| 6                      | 10.99              | 0.19                      | 16                     | 10.65              | 0.15                      | 26                     | 10.25              | 0.12                      |
|                        | 824.25             |                           |                        | 798.75             |                           |                        | 768.75             |                           |
|                        | 21,430.50          |                           |                        | 20,767.50          |                           |                        | 19,987.50          |                           |
|                        | 1,785.88           |                           |                        | 1,730.63           |                           |                        | 1,665.63           |                           |
| 7                      | 10.91              | 0.18                      | 17                     | 10.61              | 0.15                      | 27                     | 10.21              | 0.12                      |
|                        | 818.25             |                           |                        | 795.75             |                           |                        | 765.75             |                           |
|                        | 21,274.50          |                           |                        | 20,689.50          |                           |                        | 19,909.50          |                           |
|                        | 1,772.88           |                           |                        | 1,724.13           |                           |                        | 1,659.13           |                           |
| 8                      | 10.89              | 0.18                      | 18                     | 10.59              | 0.15                      | 28                     | 10.16              | 0.12                      |
|                        | 816.75             |                           |                        | 794.25             |                           |                        | 762.00             |                           |
|                        | 21,235.50          |                           |                        | 20,650.50          |                           |                        | 19,812.00          |                           |
|                        | 1,769.63           |                           |                        | 1,720.88           |                           |                        | 1,651.00           |                           |
| 9                      | 10.87              | 0.18                      | 19                     | 10.56              | 0.14                      |                        |                    |                           |
|                        | 815.25             |                           |                        | 792.00             |                           |                        |                    |                           |
|                        | 21,196.50          |                           |                        | 20,592.00          |                           |                        |                    |                           |
|                        | 1,766.38           |                           |                        | 1,716.00           |                           |                        |                    |                           |
| 10                     | 10.84              | 0.17                      | 20                     | 10.53              | 0.14                      |                        |                    |                           |
|                        | 813.00             |                           |                        | 789.75             |                           |                        |                    |                           |
|                        | 21,138.00          |                           |                        | 20,533.50          |                           |                        |                    |                           |
|                        | 1,761.50           |                           |                        | 1,711.13           |                           |                        |                    |                           |



## ARTÍCULO XXIX - COMPENSACIÓN EXTRAORDINARIA

Sección 1. Si la Autoridad hace o permite que cualquier trabajador trabaje más de siete y media ( $7\frac{1}{2}$ ) horas durante cualquier día laborable, deberá compensar su labor en exceso del máximo diario, a razón de doble el tipo regular de salario.

Si la Autoridad hace o permite que cualquier trabajador trabaje durante una semana en exceso de treinta y siete y media ( $37\frac{1}{2}$ ) horas, el tiempo trabajado en exceso de dichas treinta y siete y media ( $37\frac{1}{2}$ ) horas se pagará a razón de doble el tipo regular de salario; o sea, las horas que se trabajen en el sexto y séptimo día (día de descanso).

Sección 2. El sexto y séptimo día (día de descanso) serán contados y determinados a partir del día en que comienza la jornada regular en cada semana.

Sección 3. El pago de cualesquiera horas de trabajo a razón de doble el tipo regular de salario excluye a dichas horas para el pago de cualquier otra índole.

Sección 4. El tiempo trabajado en exceso de siete y media ( $7\frac{1}{2}$ ) horas diarias no se tomará en consideración para computar el tiempo trabajado en exceso de treinta y siete y media ( $37\frac{1}{2}$ ) horas durante la semana regular de trabajo.

## ARTÍCULO XXX - PAGA DIFERENCIAL

Sección 1. Aquellos trabajadores que tuvieren jornadas de trabajo regulares que comiencen en o después de las 4:00 p.m., o antes de las 6:00 a.m., se les pagará un diferencial por aquellas horas regulares trabajadas incluidas dentro del periodo de 4:00 p.m. a 6:00 a.m. de cincuenta y cinco centavos (.55¢) por hora durante la vigencia de este Convenio.

En aquellos horarios de trabajo que comiencen antes de las 4:00 p.m. de la tarde, pero que parte de dicha jornada se extienda después de las 4:00 p.m. de la tarde, dichas horas serán compensadas de acuerdo con lo establecido en este Artículo.

Sección 2. La Autoridad pagará un diferencial por hora trabajada durante las operaciones con el helicóptero, a aquellos trabajadores que efectivamente realicen labores de construcción de líneas en el proyecto, de un dólar (\$1.00) por hora durante la vigencia de este Convenio.

Sección 3. La Autoridad pagará durante la vigencia de este Convenio un diferencial por hora trabajada durante las operaciones especializadas a aquellos trabajadores que efectivamente realicen labores en plataforma desde el helicóptero o maniobras de transferencia entre el mismo y las estructuras al

aplicar nuevas técnicas que conlleven mayor riesgo para estos empleados. Este diferencial será pagado por hora trabajada en maniobras de transferencia entre el helicóptero y las operaciones en las estructuras durante la vigencia del convenio colectivo:

|             |         |
|-------------|---------|
| Primer Año  | \$11.50 |
| Segundo Año | \$11.50 |
| Tercer Año  | \$11.50 |

Además, se pagará un diferencial de diez dólares (\$10.00) por hora trabajada, cuando un trabajador realice labores de nueva tecnología en plataforma desde el helicóptero.

Sección 4. Aquellos trabajadores con programas de turnos fijos de martes a sábado devengarán un diferencial de veinticinco (25) centavos y los de domingo a jueves devengarán un diferencial de cincuenta (50) centavos por hora trabajada durante los días contenidos en sus respectivos turnos. Si a los trabajadores de estos programas de turnos fijos se les requiere trabajar tiempo extraordinario, la compensación extraordinaria aplicará tanto a su tipo regular de pago como al diferencial.

#### ARTÍCULO XXXI - GARANTÍA DE COMPENSACIÓN MÍNIMA PARA TRABAJADORES REGULARES Y TEMPOREROS

##### Sección 1. Garantía de Compensación Mínima en Días Dentro del Programa Regular de Trabajo - Trabajadores Temporeros

Salvo en los casos de fuertes lluvias, inundaciones, marejadas, incendios o terremotos que impidan realizar su labor, el trabajador temporero tendrá derecho a recibir compensación mínima equivalente al importe de cuatro (4) horas de trabajo, o las horas correspondientes a la jornada de la tarde, según se dispone más adelante en el Apartado C, si por causas ajenas a su voluntad ocurre cualesquiera de las siguientes situaciones:

- A. Debido a la falta de aviso de la Autoridad, a más tardar a la terminación de su jornada durante el día anterior, para que no venga el siguiente, se presenta a la hora de costumbre en el sitio usual de trabajo y no se puede, o no se le permite reanudar su trabajo.

Se dispone, que este pago no se hará si los trabajadores son notificados de la suspensión de la jornada en su casa o personalmente antes de la hora en que regularmente sale hacia su trabajo.

- B. Su jornada de trabajo se suspende antes del transcurso de las primeras cuatro (4) horas.



- C. Si transcurrida la hora del almuerzo la jornada de trabajo se suspende al reanudarse o antes de ser reanudada y el trabajador temporero se presenta o está presente en el trabajo y no se le ha notificado a éste dicha suspensión a más tardar al comienzo de la hora de almuerzo, se le pagará a dichos trabajadores una compensación mínima equivalente a las horas de trabajo de la jornada de la tarde a su tipo regular de salario.
- D. Se dispone, que si debido a fuertes lluvias la jornada de la mañana o de la tarde se suspende antes de iniciarse y el trabajador temporero se presenta o está presente en el trabajo y no se le ha notificado dicha suspensión según provisto en los Apartados A y C anteriores, dicho trabajador tendrá derecho a una compensación equivalente a dos (2) horas a su tipo regular de salario. Se dispone, que una vez iniciada la jornada de la mañana o de la tarde, según sea el caso, el trabajador temporero tendrá derecho a una compensación equivalente a las horas de la jornada de la mañana o de la tarde a su tipo regular de salario, si por causa de fuertes lluvias la Autoridad suspende la labor. Se entiende, que la garantía de compensación mínima en este caso nunca será mayor de cuatro (4) horas durante la jornada de la tarde.
- E. La garantía de compensación mínima aquí provista se extenderá, según corresponda a los trabajadores temporeros que trabajan las jornadas regulares que comiencen después de las 4:00 p.m. y antes de las 6:00 a.m.
- F. En ninguna situación la garantía de compensación mínima excederá de siete y media (7½) horas al tipo regular de salario.

Sección 2.    Garantía de Compensación Mínima en Horas o Días Fuera del Programa Regular de Trabajo - Trabajadores Regulares y Temporeros

Salvo en los casos de fuertes lluvias, inundaciones, marejadas, incendios o terremotos que impidan realizar su labor, el trabajador temporero y el regular tendrán derecho a recibir compensación mínima equivalente al importe de cuatro (4) horas de trabajo o las horas correspondientes a la jornada de la tarde según se dispone más adelante, si por causas ajenas a su voluntad ocurre cualesquiera de las siguientes situaciones:

- A. El trabajador regular y temporero requerido a trabajar en horas fuera de su programa regular de trabajo tendrán derecho a recibir compensación mínima equivalente al importe de cuatro (4) horas de trabajo a razón de su tipo regular de salario, si se presenta dicho trabajador a la hora y sitio requerido y no se puede o no se le permite hacer trabajo alguno, o si el trabajo se suspende antes del transcurso de las primeras cuatro (4) horas. Si el importe de las horas trabajadas a razón del tipo

extraordinario es igual o sobrepasa el importe de cuatro (4) horas al tipo regular de salario, se entenderá que se ha cumplido con la garantía de compensación mínima que aquí se establece. Si debido a fuertes lluvias el trabajo se suspende antes de iniciarse y el trabajador regular y temporero están presentes y no se le ha notificado dicha suspensión antes de salir hacia su trabajo, dichos trabajadores tendrán derecho a una compensación equivalente a dos (2) horas a su tipo regular de salario. Se dispone, que una vez iniciado el trabajo, si éste se suspende, el trabajador regular y temporero tendrán derecho a una compensación equivalente a cuatro (4) horas a su tipo regular de salario. Se entiende, que se ha cumplido con la garantía aquí provista si el importe de las horas trabajadas al tipo de compensación extraordinaria es igual o superior a la compensación aquí garantizada.

- B. Si a requerimiento de la Autoridad el trabajador regular y temporero se presentaran a trabajar o trabajaren en su sexto día o en su día de descanso en las actividades cubiertas por este Convenio y ocurriera cualesquiera de las situaciones descritas en los Apartados B, C, y D de la Sección 1 de este Artículo, según sea el caso, el trabajador regular y temporero tendrán derecho a la garantía de compensación mínima provista en dichos Apartados. Se entiende, que se ha cumplido con dicha garantía, si el importe de las horas trabajadas a razón del tipo extraordinario correspondiente es igual o sobrepasa al importe de la garantía provista en los Apartados antes citados, según sea el caso.
- C. En ninguna situación la garantía de compensación mínima excederá de siete y media (7½) horas al tipo regular de salario.

Sección 3. En cualesquiera de las situaciones descritas en las Secciones 1 y 2 de este Artículo, la Autoridad podrá retener a los trabajadores ya en espera de oportunidad para que reanuden la labor o ya en el desempeño de otra análoga a la que han venido realizando.

Sección 4. A todo trabajador cuyos servicios sean requeridos para trabajos de emergencia o vías libres entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. en horas fuera de su programa regular de trabajo, se llevará a su hogar después de haber realizado el trabajo o haberse suspendido éste y se le agregará a las horas trabajadas media (½) hora adicional para compensar adecuadamente el tiempo que se tome en venir al trabajo y regresar a su casa. La media (½) hora se considerará como tiempo trabajado para computar las horas trabajadas al tipo de paga que corresponda. Esta disposición no cubre aquellos casos en que un trabajador sustituye a otro en una jornada regular. Si el trabajador reside en un municipio distinto a aquél en que se realiza el trabajo, se llevará hasta un sitio accesible a transportación pública para trasladarse a su residencia.



Sección 5. Cuando un supervisor necesite que un trabajador permanezca listo a ser llamado a trabajar durante su tiempo libre, se le notificará expresamente con suficiente anticipación y se le pagarán todas las horas de espera como horas trabajadas, según se dispone en este Convenio. Queda convenido que no hay horas de espera en los casos en que al trabajador se le fije la hora en que tiene que reportarse al trabajo.

Sección 6. Cuando un trabajador de la Sección de Pruebas de Aceptación sea requerido para trabajar de emergencia entre las 10:00 p.m. y las 5:00 a.m. en horas fuera de su programa regular de trabajo, se le agregará a las horas trabajadas una (1) hora adicional para compensar adecuadamente el tiempo que se tome en venir al trabajo y regresar a su casa. Esta hora se considerará como tiempo trabajado para computar las horas trabajadas al tipo de paga que corresponda.

## ARTÍCULO XXXII - BONO DE NAVIDAD

### Sección 1.

- A. La Autoridad de Energía Eléctrica concederá el primer viernes del mes de diciembre de cada uno de los años cubiertos por este Convenio un Bono de Navidad a cada uno de los trabajadores regulares pertenecientes a la Unidad Apropriada a que se refiere este Convenio, que hubieren estado empleados al cierre del año fiscal anterior al mes de diciembre de cada uno de dichos años y que tuviere por lo menos seis (6) meses de servicio, como tal, al cierre de dicho año fiscal. El bono será equivalente a un ocho por ciento (8%) del total del salario devengado por cada trabajador durante el año fiscal.
- B. En aquellos casos en que antes de terminar el año fiscal el empleado hubiere muerto o se hubiere acogido al retiro o hubiere sido reclutado por las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho al Bono de Navidad de ese año en proporción al total del salario devengado durante el año fiscal, al igual que si hubiera continuado y estado en servicio activo hasta el cierre de ese año fiscal.

Sección 2. En casos de terremotos, huracanes o siniestros que ocasionen daños a la propiedad de la Autoridad o que causen una reducción en sus rentas que ésta no pueda cubrir con las reservas y seguros provistos para tales daños a la propiedad o reducción en sus rentas y la Autoridad demostrare que su situación financiera no le permite pagar el Bono de Navidad en la cuantía convenida, la Autoridad y la Unión determinarán de mutuo acuerdo la cantidad razonable que debe pagar la Autoridad, en lugar de la cuantía dispuesta en la Sección 1 de este Artículo.

De no ponerse de acuerdo la Autoridad y la Unión, la controversia se someterá a la decisión de un Árbitro Especial que será designado de mutuo acuerdo entre las partes. Este Árbitro Especial deberá ser una persona de reconocida competencia profesional en el campo de las finanzas y la economía, y de reconocida solvencia moral en la comunidad. El Árbitro resolverá la controversia con arreglo a las disposiciones de este Artículo y su laudo será final y obligatorio para las partes.

Los honorarios y gastos de dicho Árbitro Especial serán sufragados por partes iguales por la Autoridad y la Unión.

Sección 3. Todo empleado temporero tendrá derecho a recibir un Bono de Navidad equivalente a mil dólares (\$1,000) en cada uno de los años cubiertos por este Convenio en que haya prestado servicios a la Autoridad durante por lo menos novecientas sesenta (960) horas dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre en que éste se conceda.

Los servicios por quince (15) días o más durante un mes se considerarán como un mes de servicio.

### ARTÍCULO XXXIII - COMPENSACIÓN ANUAL ESPECIAL POR RIESGO

Sección 1. La Autoridad concederá una Compensación Anual Especial por Riesgo a los empleados incluidos en las clasificaciones enumeradas en la Sección 3, bajo las condiciones que se indican más adelante. Esta compensación especial se distribuirá el Día del Técnico de Líneas Eléctricas de cada año a partir de la firma del Convenio, y se concede en consideración a los frecuentes riesgos inherentes al desempeño de sus funciones.

Sección 2. Todo empleado que durante cada año natural incluido en la vigencia de este Convenio haya trabajado activamente en una de las clasificaciones incluidas en la Sección 3 de este Artículo por un período de seis (6) meses o más, recibirá una compensación especial anual que aquí se establece de acuerdo con su clasificación.

En caso de que el empleado no haya completado el período de seis (6) meses antes indicado por razón de que se haya accidentado, incapacitado o haya fallecido como consecuencia de haber estado expuesto a los riesgos de su plaza o que se haya jubilado, tendrá derecho a recibir él o sus herederos beneficiarios la parte proporcional de la compensación especial anual de acuerdo con el tiempo que haya trabajado. No tendrá derecho a recibir compensación anual especial aquel trabajador que haya cesado de ser empleado de la Autoridad en o antes del 31 de diciembre por razón de renuncia, destitución o porque haya perdido su antigüedad (*seniority*) de acuerdo con las disposiciones del Convenio.



Sección 3. A los fines de la compensación especial anual dispuesta en este Artículo, se establecen los siguientes grupos con sus respectivas compensaciones especiales.

Grupo A      \$665 anuales

1.      Operador de *High Ranger*
2.      Técnico de Líneas Eléctricas Especializados
3.      Técnico de Líneas Eléctricas III

Grupo B      \$605 anuales

1.      Técnico de Líneas Eléctricas II

Grupo C      \$475 anuales

Las siguientes clases del área de Construcción de Subestaciones, Conservación Eléctrica y Protección del Sistema Eléctrico:

1.      Alambrador de Equipo Electrónico en Paneles de Control
2.      Armadores de Equipo de Medición
3.      Ayudante de Trabajador Estructuras - Ingeniería
4.      Ayudante de Empalmador de Cables Eléctricos
5.      Ayudante del Instalador de Equipo Eléctrico
6.      Ayudante de Pintor de Construcción
7.      Ayudante de Técnico de Equipo de Comunicaciones, Microondas, Control Remoto, Radio, Tele-medición y Corriente Portadora de Construcción
8.      Ayudante de Técnico de Equipo de Comunicaciones Tele-medición y Corriente Portadora-Construcción de Líneas Eléctricas y Subestaciones
9.      Auxiliar de Carpintero
10.      Chofer de Camión de Arrastre
11.      Trabajador de Estructuras - Ingeniería
12.      Empalmador de Cables Eléctricos
13.      Empalmador de Cables Eléctricos Especializado
14.      Encargado de Instalador de Equipo Eléctrico
15.      Encargado e Instalador de Equipo de Telecomunicaciones
16.      Instalador de Equipo Eléctrico
- \*17.      Líder de Brigada de Construcción de Subestaciones y Líneas Eléctricas
18.      Operador de Grúa "Motorcrane"
19.      Pintor de Construcción

- 20. Probador de Subestaciones I
- 21. Probador de Subestaciones II
- \*22. Soldador de Construcción
- 23. Técnico Auxiliar de Equipo de Control Remoto-Construcción de Líneas Eléctricas y Subestaciones
- 24. Técnico de Equipo de Comunicaciones, Microondas, Control Remoto, Radio, Tele-medición y Corriente Portadora de Construcción
- 25. Técnico de Equipo de Comunicaciones, Tele-medición y Corriente Portadora-Construcción de Líneas Eléctricas y Subestaciones
- 26. Técnico de Equipo de Control Remoto de Construcción de Líneas Eléctricas y Subestaciones
  - a. Albañil
  - b. Ayudante de Albañil
  - c. Ayudante Especial de Grúa
  - d. Ayudante Operador de Grúa
  - \*e. Barrenero
  - f. Carpintero
  - g. Chofer A
  - h. Instalador de Equipo de Comunicaciones de Construcción
  - i. Obrero Diestro Especial
  - j. Operador de *Digger*
  - k. Operador de Equipo Pesado
  - l. Operador de Grúa
  - m. Operador de Máquina Perforadora y Emplazadora de Postes de Construcción de Líneas Eléctricas
  - n. Trabajador Diestro
  - o. Trabajador Diestro General
  - p. Trabajador Semi Diestro

\* La compensación para esta clase aplica tanto para la Sección de Construcción de Subestaciones, como para la Sección de Construcción de Líneas de Transmisión.

Las siguientes clases del Directorado de Transmisión y Distribución:

- a. Barrenero
- b. Carpintero de Construcción
- c. Empalmador de Cables Eléctricos
- d. Líder de Brigada de Construcción de Sistemas Soterrados
- e. Líder de Brigada de Construcción de Subestaciones y Líneas Eléctricas
- f. Operador de Equipo Pesado
- g. Operador de Máquina Perforadora y Emplazadora de Postes
- h. Técnico de Líneas Eléctricas I



- \*\*i. Ayudante de Empalmador
- \*\*j. Operador de *Digger*

\*\* Estas clasificaciones recibirán el pago del Bono de Riesgo a partir de febrero de 2008.

Grupo D \$275 anuales

Empleados de la División de Construcción que trabajan en las Centrales Generatrices:

1. Albañil
2. Auxiliar de Carpintero
3. Ayudante Electricista
4. Ayudante General
5. Ayudante Mecánico
6. Carpintero
7. Chofer A
8. Chofer B
9. Electricista de Construcción
10. Mecánico Automotriz
11. Obrero Diestro Especial
12. Obrero Semi Diestro
13. Operador de Equipo Pesado
14. Pintor
15. Soldador de Construcción

Las siguientes clases pertenecientes al Directorado de Transmisión y Distribución:

1. Técnico Auxiliar I
2. Técnico Auxiliar II

## ARTÍCULO XXXIV – DIETAS

### Sección 1. Definición

Se entenderá por dietas las asignaciones fijas convenidas para los gastos reembolsables de comida, alojamiento y transportación en que incurran los trabajadores cubiertos por este Convenio cuando son requeridos a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo, o bien en horas fuera del programa regular de trabajo en su zona o sitio de trabajo, según se detalla a continuación:

- A. Desde las 6:00 a.m. hasta las 8:00 a.m. del mismo día para desayuno durante la vigencia de este Convenio: \$4.50.

- B. Desde las 8:00 a.m. hasta la 1:00 p.m., del mismo día para almuerzo durante la vigencia de este Convenio: \$8.50.
- C. Desde la 1:00 p.m. hasta las 6:15 p.m., del mismo día para la comida durante la vigencia de este Convenio: \$8.50.
- D. Desde las 7:00 p.m. hasta las 6:00 a.m., del día siguiente para alojamiento durante la vigencia de este Convenio: \$55.00.

El reembolso de estos gastos será mediante depósito directo, transferencia electrónica, cheque, el cual llevará adherida una hoja indicando el detalle del desembolso, tarjeta de débito o cualquier otro medio electrónico. Este pago se hará los jueves en que no se paga salario. Los mismos se entregarán a los empleados en el lugar que se encuentren trabajando.

Sección 2. Dietas para los Trabajadores de la Sección de Construcción de Líneas Soterradas de la División de Ingeniería

- A. Cuando a estos trabajadores se les requiera permanecer fuera de su zona o sitio de trabajo durante el período para tomar alimentos, se le pagarán las dietas iguales a las indicadas en el Apartado B de la Sección 1 de este Artículo.
- B. De requerírsele a estos trabajadores permanecer trabajando en o fuera de su zona o sitio de trabajo en forma continua luego de terminada su jornada regular, hasta las 6:30 a.m., se les reembolsará la cantidad correspondiente por concepto de desayuno indicado en el Apartado A de la Sección 1 de este Artículo.
- C. Se entenderá por zona o sitio de trabajo, las oficinas del proyecto que se utilizan como punto de partida y regreso.
- D. Cuando a estos trabajadores se les requiera reportarse a trabajar temporalmente a otra zona o sitio de trabajo distinto al cual están asignados, por períodos mayores de veinticuatro (24) horas, se les pagará las dietas que corresponda de acuerdo a la Sección 1 de este Artículo.

Sección 3. Dietas para los Trabajadores de la Construcción de Subestaciones cuyos Centros de Trabajo Radiquen en Puerto Nuevo, Almacén de Palo Seco y los de las Secciones de Pruebas de Aceptación de Monacillos, Mejoras del Sistema, Construcción de Líneas de Comunicaciones; y los de la División de Distribución y Servicios (Oficinas de Distrito) Sección de Estudio, cuyo Centro de Trabajo



Radique en Puerto Nuevo (Actualmente en Santurce) y los de Proyectos Especiales en las Centrales de Palo Seco y Aguirre.

A estos trabajadores se les reembolsará las cantidades convenidas según los Incisos A, B, C y D de la Sección 1, cuando ocurran las siguientes condiciones:

1. Dietas en ocasión de requerirse a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo.
  - a. En casos de períodos de veinticuatro (24) horas o más, la Autoridad pagará durante la vigencia de este Convenio: \$76.50
  - b. En casos de períodos menores de veinticuatro (24) horas, la Autoridad pagará, conforme a las cantidades establecidas en la Sección 1, en la siguiente forma:
    - 1) Si el trabajador sale de su zona o sitio de trabajo
      - a) En o antes de las 6:00 a.m. en o después de las 8:00 a.m., del mismo día para desayuno durante la vigencia de este Convenio.
      - b) En o antes de las 8:00 a.m. en o después de la 1:00 p.m., del mismo día para almuerzo durante la vigencia de este Convenio.
      - c) En o antes de la 1:00 p.m. en o después de las 6:15 p.m., del mismo día para comida durante la vigencia de este Convenio.
      - d) En o antes de las 7:00 p.m. en o después de las 6:00 a.m., del siguiente día para Alojamiento durante la vigencia de este Convenio.
2. Dietas en ocasión de requerirse trabajar fuera del programa regular de trabajo en la propia zona o sitio de trabajo. Cuando a estos trabajadores se les requiera trabajar en su propia zona o sitio de trabajo durante horas fuera de su programa regular de trabajo, en los días laborables, y dichas horas caerán dentro de las indicadas en los Apartados A, B, y C, anteriores, se les pagará las dietas según indicadas en la Sección 1.
3. Cuando a un trabajador se le requiera trabajar en su zona o sitio de trabajo en cualesquiera de sus días libres y dichas horas trabajadas estén comprendidas en los Apartados A, B y C, anteriores, se les pagará las dietas según éstas han sido establecidas en la Sección 1.

A los trabajadores a quienes se les requiera trabajar temporalmente por cinco (5) días o más consecutivos, fuera del proyecto o fuera de los límites del proyecto en que estuvieren trabajando, se les anticipará antes de salir las dietas correspondientes a cinco (5) días, si las solicita. En casos de emergencia, se anticiparán las dietas después de su llegada al nuevo sitio en que van a realizar el trabajo temporero. De prolongarse la estadía y necesite el trabajador un anticipo adicional, el supervisor del sitio donde esté trabajando temporalmente, hará las gestiones para hacer dicho anticipo. Cuando la situación lo amerite, se le anticiparán las dietas al trabajador, independientemente del tiempo en que vaya a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo.

#### Sección 4. Dieta de Medianoche

Si a un trabajador cubierto por este Convenio se le requiere trabajar en horas fuera de su programa regular y éstas se extendieran hasta o después de las 12:00 de la medianoche, se le pagará una dieta de cinco dólares con veinticinco centavos (\$5.25), conocida como la dieta de la medianoche. También se le pagará esta dieta si el trabajador empieza a trabajar horas extras entre las 12:00 de la medianoche y las 3:00 a.m. y trabajare dos (2) horas o más.

Cuando se den las condiciones establecidas en esta Sección se pagará esta dieta independientemente de que el trabajador esté o no cobrando dieta completa.

#### Sección 5. Gastos de Transportación – Fuera de su Zona o Sitio de Trabajo

Cuando un empleado sea requerido a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo y la Autoridad no le hubiere provisto los medios de transportación, le reembolsará los gastos por este concepto a los tipos corrientes prevalecientes. Todo el tiempo que el empleado requiriese para hacer los viajes de ida y vuelta de su sitio de trabajo o su residencia hasta donde estuviere trabajado será considerado como tiempo trabajado.

#### Sección 6. Dieta para el Personal con Nombramiento Isla

- A. Se pagará una dieta fija semanal de \$357.50 (a razón de \$71.50 diarios), que cubrirá los días trabajados de lunes a viernes, durante la vigencia del Convenio.
- B. Se pagará una dieta de \$76.50 por día trabajado sábado, domingo o días feriado trabajado durante la vigencia del Convenio.
- C. Por día trabajado se entenderá que trabajó por lo menos seis (6) horas de su jornada.



- D. El personal con nombramiento Isla que se ausente de su trabajo o que no complete las seis (6) horas mínimas de su jornada recibirá un descuento de \$71.50 durante la vigencia de este Convenio.
- E. El tiempo concedido libre con paga por dispensa se considerará como trabajado para efectos del pago de dieta.
- F. Si un empleado con nombramiento Isla se ve en la obligación de abandonar el trabajo durante las primeras cinco (5) horas, como consecuencia de que sufrió un accidente de trabajo, tendrá derecho al pago de la dieta de ese día.
- G. Se pagará la dieta correspondiente a los días feriados siempre que el empleado trabaje por lo menos seis (6) horas el día laborable anterior y el día laborable posterior al día o días feriados.
- H. Se entenderá como día laborable anterior o posterior aquel día que el empleado sea citado a trabajar fuera de la jornada regular.
- I. Cuando un empleado sea citado a trabajar en días feriados y no se presente, no tendrá derecho al cobro de dietas por ese día, aunque haya trabajado el día anterior y posterior al día feriado.
- J. Cuando un empleado sea citado a trabajar en su sexto o séptimo día y el trabajo se suspenda antes de completar sus seis (6) horas trabajadas, se le pagará al empleado lo que se establece en la Sección 6, Inciso A.
- K. El personal con nombramiento Isla recibirá las cantidades antes establecidas como única y total compensación de reembolso de gastos.
- L. El reembolso de estos gastos será mediante depósito directo, transferencia electrónica, tarjeta de débito, cheque, el cual llevará adherida una hoja indicando el detalle del desembolso o cualquier otro método electrónico. Este pago se hará los jueves en que no se paga salario. En caso de que el pago se realice mediante cheque, se entregarán a los empleados en el lugar que se encuentren trabajando.
- M. El personal con nombramiento Isla no tendrá derecho a pago adelantado de dietas.
- N. Al empleado que cobra dietas Isla no le aplicarán el resto de las disposiciones contenidas en este Artículo, mientras cobre dicha dieta.
- O. Cuando el Agrimensor tenga que ir a la oficina a entrar data, la brigada continuará y el Auxiliar de Agrimensura será responsable de que se observen las medidas de seguridad apropiadas de la brigada. Esto es

para evitar que la brigada completa tenga que regresar a la oficina central.

- P. Aquel personal que por razones de salud o impedimento se le requiera trabajar indefinidamente en la oficina central, se le retornará a la dieta entre la Autoridad y la UITICE.
- Q. El personal de la División de Construcción de Subestaciones Transmisión que no tienen nombramiento Isla cobrará la dieta de acuerdo con este Artículo, siempre que trabajen la jornada completa en un proyecto de construcción de Líneas de Transmisión o de Subestaciones, y trabajen en conjunto con el personal con nombramiento Isla. Las otras ocasiones cobrarán las dietas que corresponda, de acuerdo con este Artículo.
- R. El personal de la Sección de Transportación y *Motor Pool* (empleados regulares) que no tienen nombramiento Isla cobrará la dieta, de acuerdo con este Artículo, cuando trabajen en un proyecto de Construcción de Líneas de Transmisión o de Subestaciones.

ARTÍCULO XXXV - TRASLADOS

Sección 1. Cuando la Autoridad necesite trasladar en su interés exclusivo con carácter permanente a un trabajador regular de una municipalidad a otra o dentro de la municipalidad, la Autoridad y la Unión conjuntamente con el trabajador discutirán previamente las razones que obligan a la Autoridad a realizar dicho traslado, así como los daños económicos, a la salud y otros que el traslado pueda causar al trabajador. En caso que se realice el traslado en interés exclusivo de la Autoridad, se le reembolsará al trabajador regular como daños líquidos por el traslado una compensación máxima de:

- A. Traslado de una Municipalidad a otra                      \$500  
Gastos de Mudanza                                                      \$100
- B. Traslado dentro de la Municipalidad                      \$350

Se dispone que, para que el trabajador regular tenga derecho a recibir la compensación de daños líquidos dentro de la municipalidad o de una municipalidad a otra, el sitio o centro de trabajo a donde el empleado sea trasladado, deberá estar a una distancia por recorrido de carretera por la ruta más corta de 10 (diez) millas o más desde el sitio o centro de trabajo del cual se traslade.

Sección 2. Esta disposición deja sin efecto toda estipulación o acuerdo anterior sobre este concepto.



Sección 3. Cuando un trabajador haya sido trasladado en su interés exclusivo de una localidad a otra no podrá exigir los beneficios dispuestos en este Artículo y tendrá que esperar tres (3) años para competir para plazas vacantes o de nueva creación en la localidad donde fue trasladado en su interés exclusivo. Esta disposición aplica a todos los trabajadores cubiertos por este Convenio.

Sección 4. La Autoridad o su Representante notificarán a los trabajadores con setenta y cinco (75) horas de antelación cualquier traslado de los trabajadores cubiertos por este Convenio de una localidad a otra.

Sección 5. Cuando la Autoridad necesite personal nuevo en las distintas localidades dará preferencia, en casos meritorios para las partes, a los empleados regulares que hayan solicitado traslado, en su interés exclusivo, a una localidad más cercana al sitio donde residen. El empleado y el Presidente de la UITICE someterán por escrito su petición al Jefe de la División de Asuntos Laborales por conducto del Administrador o el Jefe de División concernido. Dicho traslado se llevará a cabo por acuerdo entre el Presidente de la Unión, el Administrador o Jefe de División concernido y el Jefe de la División de Asuntos Laborales.

## ARTÍCULO XXXVI - SISTEMA DE RETIRO

### Sección 1. Miembro del Sistema de Retiro

Los trabajadores de construcción cubiertos por este Convenio que reciban del Director Ejecutivo nombramientos como trabajadores temporeros o regulares de construcción estarán cubiertos por el Sistema de Retiro de los Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica de acuerdo con la ley y los reglamentos de dicho Sistema a partir de la fecha en que sean efectivos los nombramientos antes indicados.

### Sección 2. Acreditación de Licencia Acumulada por Enfermedad al Jubilarse

La Autoridad aportará a un fondo especial en el Sistema de Retiro de los Empleados de Energía Eléctrica durante la vigencia de este Convenio la cantidad necesaria calculada actuarialmente para pagar un beneficio a los trabajadores de construcción temporeros o regulares y trabajadores de construcción de carácter regular con nombramientos especiales, pertenecieren o no éstos a cualquier Sistema de Retiro, que cesen en el servicio activo de la Autoridad por una de las siguientes causas: retiro por incapacidad física o mental; jubilación por edad o por años de servicio y edad, o si se acoge a una pensión actuarial, o cese en el servicio por haber alcanzado la edad de jubilación. El beneficio a concederse en el servicio por las causas antes mencionadas será como sigue: se le acreditará como tiempo de servicio dos (2) horas por cada una (1) hora de Licencia Acumulada por Enfermedad no

usada a los fines de completar y/o aumentar los años de servicio para efectos de retiro o jubilación. En caso de que el trabajador de construcción regular o trabajador de construcción de carácter regular con nombramiento especial no perteneciese al Sistema de Retiro de la Autoridad, este beneficio adicional le será pagado al igual que si fuere miembro de dicho Sistema de Retiro.

## ARTÍCULO XXXVII - PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE QUERELLAS Y ARBITRAJE

Sección 1. A los fines del mejor cumplimiento de este Convenio y de mantener las mejores relaciones entre las partes, la Unión nombrará un Representante en cada localidad, sección o departamento donde haya trabajadores cubiertos por este Convenio. El nombramiento de estos Representantes deberá ser comunicado a los supervisores del área o la localidad y al Jefe de la División de Relaciones Laborales de la Autoridad.

Sección 2. Las controversias o querellas deberán presentarse a la mayor brevedad posible y a más tardar tres (3) meses a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a éstas.

Sección 3. Cualquier controversia o querella relativa a la interpretación o administración de este Convenio o que surja de la interpretación o aplicación de una ley o decreto mandatorio aplicable a los trabajadores cubiertos por éste, deberá ser discutida por los representantes de la Autoridad y de la Unión. En caso de no resolver la misma, se procederá de acuerdo al procedimiento que se establece a continuación:

### A. Etapas No Formal

El representante de la Unión presentará por escrito la controversia o querella, la cual será discutida entre el Representante de la Unión y el supervisor de la sección, departamento o proyecto incluyendo al Superintendente, Ingeniero de Distrito o Supervisor General, quien deberá rendir su decisión por escrito dentro de un plazo máximo de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la presentación de la querella.

De la Unión no estar conforme con la decisión emitida por el supervisor en esta etapa no formal, deberá radicar la querella por escrito a la etapa formal. La querella deberá radicarse dentro de los próximos treinta (30) días laborables después de emitida la decisión y de no radicarse dentro de este término, prevalecerá la decisión del supervisor.



## B. Etapla Formal

La Unión y la Autoridad establecen los siguientes niveles de responsabilidad para la solución formal de las querellas: el nivel apelativo formal lo constituye el Jefe de la División, el Administrador Regional concernido o en quien éstos deleguen y el Presidente de la Unión o en quien éste delegue.

### Sección 4. Procedimiento a Seguirse en la Etapa Formal

El Presidente de la Unión o en quien éste delegue, someterá la querella por escrito ante la consideración del nivel apelativo formal. El nivel apelativo formal deberá emitir su decisión por escrito dentro de los próximos quince (15) días laborables a partir del recibo de dicha querella.

En caso de que la Unión solicite en la propia querella que se celebre una reunión a los fines de lograr un acuerdo, la misma se celebrará dentro de diez (10) días laborables a partir del recibo de la querella y el nivel apelativo formal deberá emitir por escrito su decisión dentro de los próximos quince (15) días laborables a partir de la celebración de la reunión.

Si una de las partes no compareciera a la reunión citada, la querella se considerará resuelta a favor de la otra parte, a menos que previamente ésta haya solicitado la posposición de la misma por razones justificadas. En caso de posposición, la reunión se celebrará dentro de un término improrrogable de cinco (5) días laborables a partir de la fecha de la posposición y el nivel apelativo formal deberá emitir su decisión por escrito dentro de los próximos quince (15) días laborables a partir de celebrarse la reunión.

El nivel apelativo formal emitirá su decisión por escrito dentro de los próximos quince (15) días laborables y, de no hacerlo, la querella se considerará resuelta a favor del trabajador. Se enviará copia de la Decisión al Presidente o al Oficial de la Unión que haya intervenido en la querella.

La Unión tendrá un término de quince (15) días laborables para apelar ante un árbitro la decisión emitida en el nivel formal. De no radicarse la apelación por escrito dentro del término antes indicado, prevalecerá la decisión de la Autoridad.

Sección 5. Una vez rendida la decisión de una querella en la etapa formal, el Presidente de la Unión, o en quien éste delegue, podrá discutir la querella con el Jefe de la División de Relaciones Laborales, o en quien éste delegue, dentro del término de quince (15) días laborables establecidos para apelar al árbitro. El Jefe de la División de Relaciones Laborales, o en quien éste delegue, tendrá plena y exclusiva responsabilidad para entender en la querella y la decisión que éste tome será final a los efectos de la Autoridad. Si el Jefe de la División de

Relaciones Laborales, o en quien éste delegue, según sea el caso, considera y discute la querella, el tiempo que transcurra hasta emitir su decisión no se tomará en consideración a los efectos de computar el término que se conceda a la Unión para apelar la decisión del nivel formal de responsabilidad. Si el Presidente de la Unión no está de acuerdo con la decisión emitida por el Jefe de la División de Relaciones Laborales, o en quien éste delegue, tendrá un nuevo término de quince (15) días laborables a partir del recibo de la decisión para apelar ante el árbitro. No obstante lo anterior, el Presidente de la Unión mantiene su derecho a acudir al árbitro en cualquier momento.

Sección 6. Si la controversia o queja es resuelta por los Representantes de la Autoridad y los Representantes de la Unión en cualquier etapa o en determinado nivel, la decisión que se tome será final e inapelable.

Sección 7. Cuando la controversia o queja surja con relación a uno de los trabajadores bajo la supervisión directa del nivel formal, la misma podrá discutirse o resolverse en este mismo nivel.

Sección 8. En caso de surgir una querella que requiera ser resuelta con urgencia por el bien de los trabajadores y la continuidad de la construcción de obras eléctricas, el Presidente de la Unión, o en quien éste delegue, podrá discutirla en los niveles superiores. De no demostrarse que la querella requiere ser resuelta con urgencia, la misma deberá ser radicada en el nivel correspondiente.

Sección 9. En el nivel de responsabilidad en donde se radique una querella, el supervisor preparará un expediente del caso que contendrá la querella y todos los documentos relacionados con la misma que se hayan radicado en ese nivel.

Si el caso es apelado a otro nivel de responsabilidad, el expediente será enviado inmediatamente al nivel de apelación que corresponda y será obligación de éste hacer formar parte del expediente todo documento relacionado con el mismo.

Sección 10.

- A. Por la presente se crea un mecanismo de arbitraje ante el cual deberán apelarse todas aquellas controversias o querellas que no hayan sido resueltas por los Representantes de la Unión y los Representantes de la Autoridad, según lo dispuesto en las secciones anteriores. Este mecanismo estará compuesto de un árbitro designado por el Secretario del Trabajo y los gastos en que éste incurra, si alguno, serán sufragados por partes iguales, por la Autoridad y la Unión.
- B. El árbitro tendrá competencia apelativa para atender y resolver cualquier querella que haya sido apelada por la Unión de conformidad con las disposiciones de este Artículo.



- C. Las decisiones del árbitro serán conforme a derecho, así como finales e inapelables.
- D. El árbitro tendrá poderes para hacer cualquier investigación relacionada con los casos que vengan a su consideración, pero no tendrá facultad para alterar, modificar, añadir o suprimir ninguna disposición de este Convenio.
- E. El árbitro deberá enviar copia del laudo al Jefe de la División de Relaciones Laborales, al Presidente de la Unión y al trabajador afectado.

Sección 11. El procedimiento para la solución de querellas establecido en este Artículo no será de aplicación en los casos de reclamaciones por concepto de compensación extraordinaria basadas en las disposiciones de ley y en las disposiciones de este Convenio.

Las reclamaciones por compensación extraordinaria podrán ser sometidas por el trabajador o la Unión al Jefe de la División de Relaciones Laborales, o en quien éste delegue, para su estudio y decisión. Se entiende, sin embargo, que el trabajador y la Unión no renuncian a ejercer su derecho de radicar directamente dichas reclamaciones en los Tribunales de Justicia.

Sección 12. Los días a que se hace referencia en este Artículo serán laborables excepto que se disponga lo contrario. Se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando éstos sean feriados de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio. En el cómputo de los términos que aquí se establecen se excluirá el primer día y se incluirá el último.

Sección 13. Los oficiales designados por la Unión para entender en los casos de Adjudicación de Plazas, y las querellas bajo el Procedimiento de Solución de Querellas, y donde se haya solicitado la intervención del árbitro, tendrá derecho a solicitar los documentos que estimen necesarios para la investigación y representación de la Unión en los casos bajo las siguientes condiciones:

1. A requerimiento de la Unión, el Departamento de Arbitraje de la División de Relaciones Laborales expedirá una certificación que haga constar que se ha solicitado la intervención del árbitro para el caso.
2. El oficial de la Unión solicitará por escrito al Jefe de la División concernida la información que interese y le acompañarán copia de la certificación. La información solicitada debe ser lo más específica posible en cuanto a los documentos que soliciten, y de ser posible, identificará el documento con la fecha del mismo y la fecha sugerida de entrega.

3. En aquellos casos en que solicite información a algún Jefe de División y éste, transcurrido un tiempo razonable, no haya contestado la solicitud, el oficial de la Unión coordinará con el Director del área concerniente, o en quien éste delegue, la fecha y hora en que se le pueden entregar los documentos solicitados.
4. En caso de que la Unión no pueda precisar los documentos que necesite del expediente de Personal, el oficial asignado de la Unión coordinará inmediatamente con el Supervisor del Departamento de Transacciones de Personal la fecha y hora en que el oficial de la Unión irá a examinar el expediente. Las copias de los documentos que necesite se solicitarán a la Supervisora de la Sección de Archivos, quien suministrará las mismas.

### ARTÍCULO XXXVIII - JUNTA CONSULTIVA

Con el propósito de hacer viables las disposiciones de este Convenio las partes convienen en crear una Junta Consultiva que estará integrada por Oficiales de la Autoridad y de la Unión. La Autoridad estará representada por el Director de Recursos Humanos y Asuntos Laborales, el Jefe de la División de Asuntos Laborales, los Jefes de las Divisiones de Operación, Conservación, Sistema de Distribución y la de Ingeniería y cualquier otro funcionario de la Autoridad que sea necesaria su presencia para discutir los asuntos que se ventilarán en dicha reunión. La Unión estará representada por su Presidente, Vicepresidente, Secretario Tesorero y los Representantes de las cinco áreas.

La Junta Consultiva podrá constituirse siempre que alguna de las partes lo solicite por escrito a la otra. La parte interesada en traer ante la consideración de la Junta algún asunto deberá someter por escrito una agenda de los asuntos a discutir con no menos de veinte (20) días laborables de antelación a la fecha de la reunión.

La Junta designará un estenotipista de récord para tomar las actas de las reuniones y preparar un resumen de los acuerdos. Los servicios del estenotipista serán sufragados por partes iguales por la Autoridad y la Unión.

Los objetivos de la Junta Consultiva serán:

- A. Hacer señalamientos pertinentes para la mejor interpretación, aplicación y cumplimiento del Convenio y asegurar el acercamiento constructivo entre las partes.
- B. Cambiar de impresiones sobre el desarrollo de las relaciones industriales y de personal, así como otras cosas relacionadas obrero patronales.



Se aclara que los asuntos a tratarse por esta Junta serán de política general y no aquellos que por disposiciones de este Convenio, deben ser atendidos a través de los mecanismos establecidos en el mismo.

## ARTÍCULO XXXIX - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Sección 1. En todos los casos de amonestación formal, medida disciplinaria, o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse y notificarse por el supervisor los cargos correspondientes, que estarán basados en las Normas de Disciplina establecidas en la Autoridad. Dichas Normas serán revisadas de las partes creerlo necesario.

Una vez que tenga conocimiento de los hechos, el supervisor hará una investigación de los mismos y rendirá un informe de dicha investigación no más tarde de los treinta (30) días laborables siguientes a la fecha de tener el supervisor conocimiento oficial de dichos hechos. Copia del informe del supervisor le será remitida al trabajador, al Representante de la sección, localidad o departamento, al Representante de área y al Presidente de la Unión. La formulación de cargos se hará a la mayor brevedad posible y no más tarde de veinte (20) días laborables después que el supervisor haya terminado la investigación de los hechos que dieron lugar a dichos cargos.

En caso de suspensión antes de la celebración de la vista, los cargos le serán notificados al trabajador y a la Unión no más tarde de los primeros cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de suspensión excluyendo sábados, domingos y días feriados.

La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal a éste o por correo certificado a su última dirección registrada en los expedientes de la División de Personal, enviándose copia al Representante de la localidad, sección o departamento, al Representante de área y al Presidente de la Unión.

Sección 2. Todo trabajador a quien se le formulen cargos por infracción de una o más de las Reglas de Conducta, tendrá veinte (20) días laborables a partir de la fecha del recibo de la notificación de la formulación por el supervisor de dichos cargos para solicitar de la División de Relaciones Laborales de la Autoridad la celebración de una vista para la ventilación de los mismos.

Al celebrarse la vista, el trabajador estará representado por el Presidente de la Unión u otro oficial de la Unión en quien el Presidente delegue, o por el abogado que él seleccione o ambos.

La Autoridad solicitará por escrito al Departamento del Trabajo el envío de una lista de tres (3) árbitros a los fines de que las partes seleccionen el árbitro que entenderá en la vista. De la referida lista, la Unión eliminará un (1) candidato, la

Autoridad eliminará otro y el que quede será el árbitro que entenderá en el caso. Una vez seleccionado el árbitro, éste señalará la fecha en que se celebrará la vista.

El árbitro deberá resolver el caso no más tarde de treinta (30) días laborables después de haber finalizado la vista. El árbitro notificará su laudo al Director Ejecutivo por conducto del Jefe de la División de Relaciones Laborales para ser puesto en vigor. Copia del laudo del árbitro también será remitido por éste al trabajador y al Presidente de la Unión y a los abogados si los hubiese. El Director Ejecutivo podrá ejercer su clemencia administrativa al poner en vigor la decisión del árbitro.

Se llevará un récord taquigráfico de la vista, excepto que las partes, conjuntamente con el árbitro, dispongan lo contrario. La transcripción de dicho récord por personal del Departamento del Trabajo será sufragada por la parte que la solicite. De no estar disponibles los taquígrafos de récord del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se utilizarán los servicios de un taquígrafo de récord particular. En tal caso, las partes sufragarán los costos de este servicio.

Sección 3. De no probarse la culpabilidad del trabajador y de haber estado éste suspendido temporalmente de empleo y sueldo, será reintegrado a su empleo y se le pagarán todos los salarios regulares que le hubieran correspondido de haber estado trabajando conjuntamente con todos los beneficios marginales de que hubiera disfrutado de haber permanecido en su empleo, excepto que aquellos beneficios tales como pago de período para tomar alimentos, pago de diferencial y días festivos se le acreditarán únicamente durante las primeras ocho (8) semanas de suspensión.

Sección 4. Si el trabajador no hubiese sido suspendido temporalmente y la vista se celebrare durante el disfrute de sus vacaciones, los días utilizados por él en la vista le serán pagados de conformidad con las disposiciones de este Convenio y tendrá derecho, además, a la dieta que le corresponda. De estar trabajando los testigos de la defensa, la Autoridad le concederá tiempo libre con paga hasta el máximo de su jornada regular de trabajo y tendrán derecho, además, a la dieta que les corresponda.

Sección 5. Solamente será causa para suspensión de empleo y sueldo antes de la celebración de la vista los cargos por hurto, robo, escalamiento, abuso de confianza relacionado con dinero de la Autoridad o de los trabajadores, uso reincidente e ilegal de sustancias controladas o negarse a someterse a un programa de rehabilitación, o cuando haya motivos razonables de que exista un peligro real de destrucción para la propiedad de la Autoridad o la vida de cualesquiera de sus empleados.



Todo caso disciplinario predicado en tales causales se ventilará ante un Oficial Examinador. La Unión aportará el veinticinco por ciento (25%) del costo correspondiente a los servicios profesionales prestados por el Oficial Examinador. La Autoridad le someterá una lista de Oficiales Examinadores para que la Unión seleccione tres (3) de éstos. La lista se preparará en orden alfabético por el primer apellido y los servicios de los Oficiales Examinadores se utilizarán en el orden numérico ascendente que les corresponda en dicha lista. Si en cualquier momento la lista antes referida quedare reducida a un (1) Oficial Examinador a éste se le seguirán asignando casos hasta que las partes se reúnan para completar la lista con tres (3) Oficiales Examinadores.

En los casos de uso ilegal de sustancias controladas, la Autoridad podrá suspender sumariamente de empleo y sueldo al trabajador que reincida en el uso ilegal de sustancias controladas o se niegue a someterse a un Programa de Rehabilitación, luego de celebrar una vista informal la que será no más tarde de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de suspensión de empleo. La suspensión de empleo será automática, una vez notificado el supervisor y éste notifique al empleado.

El trabajador será informado por la Autoridad por escrito de los cargos administrativos indicando la hora, día y lugar de la vista informal. En la vista, se le hará una descripción de la prueba que posee la Autoridad y el trabajador tendrá la oportunidad para expresar su versión de lo sucedido. Así también, el empleado tendrá derecho a exponer las defensas que pueda tener ante las imputaciones notificadas en la citación a la vista informal. En la vista, el trabajador podrá ser asistido (asesorado) por el representante sindical o legal que él determine.

En caso de suspensión de empleo y sueldo antes de la celebración de la vista formal, los cargos le serán notificados al trabajador y a la Unión no más tarde de los primeros cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de suspensión, excluyendo sábados, domingos y días festivos notificándole al trabajador mediante original y una copia de los cargos formulados y copia al Presidente de la Unión. Estas notificaciones podrán ser personalmente o por correo certificado.

En estos casos, los cargos correspondientes serán formulados y notificados, de acuerdo a lo dispuesto en este procedimiento, por el supervisor del empleado. Todo trabajador a quien se le formule cargos, conforme al procedimiento antes indicado, tendrá cinco (5) días laborables a partir de la fecha de recibo de la notificación de la formulación de dichos cargos al Presidente de la Unión para solicitar al Jefe de la División de Relaciones Laborales la celebración de una vista para la ventilación de los mismos. La División de Relaciones Laborales notificará al oficial examinador que corresponda, quien deberá señalar y celebrar una vista dentro de los diez (10) días calendario a partir de la fecha de recibir dicha notificación. De no comparecer a la vista señalada una de las partes, el

oficial examinador procederá a decidir el caso conforme a la evidencia admitida en dicha vista. La decisión del oficial examinador será emitida dentro de los diez (10) días calendario siguiente a la fecha en que el caso quedó sometido.

El oficial examinador notificará su decisión al Director Ejecutivo por conducto del Jefe de la División de Relaciones Laborales para ser puesta en vigor. Copia de esta decisión deberá ser también remitida por éste al trabajador, al Presidente de la Unión, a los abogados, si los hubiese.

Sección 6. No obstante lo anteriormente dispuesto, todo caso de supuesta violación a las Normas de Conducta por parte de uno o más trabajadores, podrá dilucidarse y resolverse por los supervisores de la Autoridad y los oficiales de la Unión sin necesidad de la celebración de una vista por el árbitro, excepto en los casos que se mencionan en la Sección 5 o en casos en que la Autoridad por disposición de ley venga obligada a informar al Secretario de Justicia y al Contralor de Puerto Rico.

Sección 7. Todo empleado a quien se haya impuesto una amonestación formal o una separación temporera de empleo y sueldo, y que durante el transcurso de diez (10) años siguientes a la imposición de la última medida disciplinaria no haya sido objeto de otra medida disciplinaria ni esté en proceso de ello, tendrá derecho a que dichas medidas disciplinarias no sean consideradas a los efectos de lo dispuesto en la Nota 1 de las Normas de Disciplina fechadas 1 de enero de 1950, versión a castellano.

## ARTÍCULO XL - EMPLEADOS REGULARES CON IMPEDIMENTO

### Sección 1. Definiciones

#### A. Personas con Impedimento

Aquella que:

1. tiene un impedimento físico o mental que lo limita sustancialmente en una o más de las actividades principales de la vida;
2. tiene historial de padecer de un impedimento;
3. se le considera como que padece de un impedimento, aún cuando no lo tiene.



B. Persona con Impedimento Cualificada

Persona con impedimento que llena los requisitos del puesto que tiene o solicita y que con acomodo razonable o sin él, puede llevar a cabo funciones esenciales del puesto.

C. Acomodo Razonable

Cambio o ajuste a los deberes o funciones de un puesto o al ambiente de trabajo que permita a un empleado cualificado con impedimento realizar las funciones esenciales de un puesto y el disfrute de los beneficios y privilegios del empleado en igual forma que los empleados sin impedimento.

D. Funciones Esenciales

Deberes o funciones fundamentales de cada puesto que el empleado puede desempeñar con acomodo razonable o sin él.

E. Funciones Marginales

Deberes que complementan las funciones esenciales del puesto.

F. Relocalización o Reasignación

Reasignación temporera o definitiva de empleados con impedimentos a puestos disponibles para los cuales cualifiquen, cuyos deberes o funciones esenciales puedan desempeñar satisfactoriamente con el acomodo razonable o sin él.

Sección 2. Aquel empleado regular que interese acogerse a los beneficios contenidos en este Artículo, deberá solicitar a su supervisor que se evalúe su capacidad laboral por el médico de la Autoridad. Al hacer esta solicitud deberá entregar cualquier resultado de laboratorio, evaluaciones o radiografías en su poder. El supervisor canalizará dentro de los próximos cinco días laborables esta solicitud a través del Jefe de División de Salud Ocupacional.

En los casos donde el supervisor inmediato del trabajador tenga la necesidad de evaluar la capacidad o incapacidad funcional de éste para desempeñar las funciones o deberes esenciales de su puesto, solicitará a través del Jefe de División de Salud Ocupacional la evaluación correspondiente.

Una vez el Médico de la Autoridad establezca las limitaciones del trabajador, si alguna, se procederá de conformidad con lo establecido en este Artículo.

Recibida la evaluación y/o recomendación del Médico de la Autoridad por la Oficina de Acomodo Razonable, se realizarán las correspondientes entrevistas con el empleado, el representante del área concernida y los supervisores para determinar el curso de acción a seguir de conformidad con su impedimento.

### Sección 3. Tipos de Impedimentos

Los impedimentos se clasifican como: total permanente, parcial permanente, total temporal y parcial temporal.

### Sección 4. Impedimento Temporal; Parcial o Total

Cuando el impedimento parcial de un trabajador regular sea de carácter temporal y de duración prolongada y el mismo requiera un cambio de plaza por no ser posible un acomodo razonable en su plaza y este cambio sea para el restablecimiento del trabajador, éste será asignado con prioridad a ocupar una plaza vacante o de nueva creación de igual o inferior grupo ocupacional disponible o cubrir una terna de una plaza existente de igual o inferior grupo ocupacional para la cual cualifique y pueda desempeñar las funciones esenciales de la misma a pesar de su impedimento. Esa plaza le será asignada a dicho trabajador sin necesidad de publicarla y su nombramiento será condicionado a su restablecimiento. Los nombramientos que se hagan a otros empleados como consecuencia de la asignación del trabajador serán también condicionados a su restablecimiento. De certificar el médico posteriormente que el impedimento parcial se ha convertido en uno de carácter permanente, o que, por exámenes periódicos de dicho médico se determine que el empleado no ha demostrado progreso en su condición física y/o no es factible el restablecimiento total, se dejarán sin efecto los nombramientos condicionados, una vez el empleado sea reasignado definitivamente.

Cuando el impedimento de un empleado regular sea total y de carácter temporal que no le permita desempeñar los deberes o funciones esenciales de su plaza o de otra plaza de igual o inferior grupo ocupacional disponible, que haya que cubrir, para la cual está capacitado y cualifique, la Autoridad le reservará el empleo mientras dure el impedimento. Los nombramientos que se hagan con carácter temporero serán condicionados al restablecimiento de dicho empleado.

Una vez el médico de la Autoridad certifique que el empleado con impedimento con carácter temporal se encuentra en condiciones de volver a trabajar, la Autoridad le ofrecerá inmediatamente la oportunidad de ocupar nuevamente su plaza u otra que él pueda desempeñar. El empleado deberá solicitar su reposición por escrito al Jefe de División de Personal dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha en que ha sido dado de alta o autorizado a trabajar, para tener derecho a que se le reponga inmediatamente en su empleo, excepto en aquellos casos en que sea necesario reasignar al trabajador a otra plaza de conformidad con las disposiciones contenidas en la Sección 5 de este Artículo.



En los casos de solicitud de terna para realizar funciones de una plaza vacante o de un empleado regular ausente en uso de licencia prolongada, se considerarán prioritariamente aquellos empleados con impedimentos cualificados en el orden que aparecen en el Registro de Empleados con Impedimento dando prioridad a los que trabajen dentro de la región donde se llevarán a cabo las funciones.

#### Sección 5. Impedimento Parcial con Carácter Permanente

En aquellos casos de trabajadores regulares que estén parcialmente impedidos con carácter permanente y no haya sido posible un acomodo razonable para desempeñar las funciones esenciales de su plaza, se procederá de la siguiente manera:

La División de Personal remitirá a la Oficina de Acomodo Razonable copia de toda solicitud de publicación de plaza vacante o de nueva creación disponible. Ésta última cotejará contra el Registro de Empleados Pendientes de Reasignar y determinará si existe algún candidato cualificado que, conforme a las recomendaciones del médico de la Autoridad, pueda realizar las funciones esenciales de dicha plaza.

De haber algún empleado regular parcialmente impedido que cualifique y pueda desempeñar satisfactoriamente las funciones esenciales de la plaza vacante o de nueva creación disponible para reasignación, ésta le será adjudicada sin mediar publicación por el Jefe de la División de Personal. En aquellas situaciones en que surja más de un candidato impedido para ocupar una plaza, se adjudicará la misma utilizando la fecha en que fue solicitada la evaluación al médico de la Autoridad.

La División de Personal tramitará la notificación de Acción de Personal correspondiente haciendo efectiva la reasignación en el período de pago siguiente a la fecha en que el empleado impedido pase a ocupar la plaza a la cual ha sido reasignado.

En casos de trabajadores con impedimentos parcial permanente, la Autoridad asignará, como medida temporal en lo que surja un acomodo razonable o una reasignación permanente, a cubrir una terna de una plaza existente que haya que cubrir para la cual cualifique y pueda desempeñar las funciones esenciales de la misma, a pesar de su impedimento.

Aquel empleado con impedimento parcial permanente a quien no haya sido posible relocalizar dentro de los doce (12) meses siguientes a su determinación de incapacidad y haya agotado las licencias a las que tenga derecho, se le aplicarán las disposiciones contenidas en el Artículo XLIII, Disposiciones Generales, Sección 14, del Convenio Colectivo vigente.

Ello no impedirá que el empleado se beneficie de cualquier derecho a jubilación, si alguno, o cualquier otro beneficio contenido en el Convenio Colectivo, en el Reglamento del Sistema de Retiro o en la Legislación vigente.

Sección 6. La adjudicación por la División de Personal de la plaza vacante o de nueva creación disponible, que haya que cubrir, le será notificada al Presidente de la UITICE. La notificación contendrá el horario, turno, sección, departamento, oficina, unidad administrativa, división o distrito y el número de la plaza. De no haber durante dicho período de tiempo ninguna objeción de la Unión, la misma será definitiva.

#### Sección 7. Impedimento Total Permanente

Cuando un empleado regular sufra una lesión que le ocasione un impedimento físico o mental de carácter total permanente, la Autoridad procederá a recomendar la jubilación que corresponda, si alguna, bajo los términos y condiciones que establece el Artículo XXXVI, Sistema de Retiro, de este Convenio Colectivo.

Aquel trabajador que se jubile por motivo de impedimento físico o mental, si se reintegrare posteriormente al trabajo conforme a lo dispuesto en este Artículo, por haber sido rehabilitado, previa evidencia al efecto, se le acreditará para los efectos de adjudicación de plazas vacantes o de nueva creación, el período trabajado con anterioridad a su jubilación conjuntamente con el período trabajado posteriormente a su reingreso a la Autoridad.

Sección 8. En cualquier caso en que el médico de la Autoridad determine si un empleado regular está impedido o no para trabajar y el empleado produce evidencia médica de un especialista que contradiga dicho dictamen médico, éste será referido a un tercer médico para la evaluación correspondiente. El empleado deberá someter la evidencia médica dentro de los treinta (30) días laborables siguientes a la fecha de la notificación de la determinación del médico de la Autoridad. El tercer médico será seleccionado entre el División de Salud Ocupacional y el Presidente de la UITICE, o en quienes éstos deleguen, dentro de los próximos quince (15) días laborales a partir de la fecha en que el empleado presente la evidencia médica antes mencionada. Dicho tercer médico determinará si el trabajador está impedido o no para desempeñar sus funciones. El médico seleccionado por las partes será un especialista reconocido en la condición objeto de controversia.

Los honorarios del tercer médico serán pagados por la Unión y la Autoridad por partes iguales, independientemente de la determinación que éste emita.

Sección 9. A los trabajadores regulares con impedimentos que sean reasignados a tenor con las disposiciones de este Artículo, no se les reducirá el salario básico y continuarán recibiendo aumentos de salarios por años de



servicio. Los aumentos de salario por años de servicio se concederán en el grupo ocupacional correspondiente a la plaza a la cual el empleado fue reasignado.

Sección 10. La Oficina de Acomodo Razonable mantendrá el registro de trabajadores con impedimentos.

## ARTÍCULO XLI - DERECHO A ADMINISTRAR LA EMPRESA

La Autoridad retiene el control exclusivo de los asuntos relativos a la operación, manejo y administración de la empresa en la medida que tal control no haya sido expresamente limitado por los términos de este Convenio.

Ejemplos de estos asuntos son los siguientes:

- A. El derecho a la administración y manejo de la empresa, sus divisiones, departamentos, secciones y demás unidades de trabajo.
- B. El derecho a establecer la organización, métodos y sistemas de trabajo y a asignar y establecer el horario de trabajo.
- C. El derecho a dirigir, reglamentar, supervisar y programar el trabajo de los trabajadores.
- D. El derecho a emplear, entrenar y disciplinar a sus trabajadores.
- E. El derecho a establecer nuevos empleos o plazas y en cuanto a reducir personal se sigue el procedimiento establecido en el Artículo X de este Convenio.
- F. El derecho a establecer los deberes y requisitos correspondientes a todas y cada una de las plazas.
- G. El derecho a determinar la forma, manera, sistemas y métodos en que la empresa, sus divisiones, departamentos, secciones y demás unidades de trabajo habrán de operar.
- H. El derecho a adoptar nuevas técnicas, equipo o métodos a ser utilizados en sus operaciones salvo lo que se provee en este Convenio y en específico en los Artículos IV y X.
- I. El derecho a ejercitar todas las demás funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio. Los derechos arriba mencionados serán usados para propósitos económicos y administrativos y no para discriminar contra la Unión o alguno de sus miembros.

## ARTÍCULO XLII – SEGURIDAD

Sección 1. La Autoridad y la Unión tomarán las medidas de seguridad necesaria e indispensable para la prevención de accidentes de trabajo.

Sección 2. El Representante de los trabajadores en la localidad o proyecto será designado por la Unión para atender lo relacionado con la seguridad de los trabajadores. Este tendrá facultad para señalar al Supervisor y a los trabajadores los riesgos presentes, a los fines que los mismos sean corregidos. También podrá incluir recomendaciones en cuanto a cómo se debe corregir el riesgo. La Autoridad conviene en ofrecer cursos de capacitación sobre seguridad a los Representantes. Se dispone, que esta responsabilidad podrá ser descargada sobre otros trabajadores por acuerdo de las partes en aquellos casos donde la naturaleza del trabajo o el crecido número de empleados así lo requieran.

Sección 3. Los supervisores y Líderes de Brigada de cada grupo serán responsables de que pongan en vigor y se implanten estrictamente las normas y reglamentos promulgados sobre prevención de accidentes.

Sección 4. Todos los trabajadores velarán por su seguridad individual y la de sus compañeros de trabajo y cumplirán con todas las medidas de seguridad.

Sección 5. En casos en que un trabajador enferme de súbito o sufra un accidente mientras desempeña sus labores o mientras esté en el trabajo, se proveerá transportación adecuada para llevar el mismo a la Sala de Emergencia, al Hospital o Médico más cercano o a la casa donde vive, según fuere el caso.

Sección 6. Ningún trabajador será obligado a usar vehículos, equipo o instrumentos que estén defectuosos o no sea el adecuado para la labor a realizarse o que no ofrezca seguridad contra los riesgos. Cuando un trabajador notase estas circunstancias deberá notificarlo inmediatamente al Supervisor.

Sección 7. La Autoridad conviene en proveer a los trabajadores de agua potable fría y de aquellas condiciones sanitarias que protejan la salud y la vida de los trabajadores.

Sección 8. La Autoridad proveerá a los trabajadores de todos aquellos accesorios necesarios para su seguridad o protección adecuada cuando las condiciones del terreno y el trabajo estrictamente así lo requieran, tales como guantes, gafas, botas, capacetes, etc.

Sección 9. A ningún trabajador se le requerirá trabajar a la intemperie bajo la lluvia, excepto en casos de extrema necesidad. En tal caso, la Autoridad suministrará el equipo adecuado para facilitar las labores a realizarse. No se hará ninguna deducción del salario de ningún trabajador por el tiempo que



temporalmente el obrero suspenda su trabajo a causa de la lluvia, mientras espere órdenes de su jefe.

Sección 10. Copias de las Reglas de Seguridad le serán suministradas a cada uno de los trabajadores, así como a la Unión, y se instalarán permanentemente en sitios a la vista de los trabajadores.

## ARTÍCULO XLIII – DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1. Cuando un supervisor necesite que un trabajador permanezca listo a ser llamado a trabajar durante su tiempo libre, se le notificará expresamente con suficiente anticipación y se le pagarán todas las horas de espera como horas trabajadas, según se dispone en este Convenio. Queda convenido que no hay horas de espera en los casos en que al trabajador se le fije la hora en que tiene que reportarse al trabajo.

Sección 2. Las relaciones entre los Representantes de la Autoridad y los trabajadores deberán conducirse en un plano de respeto mutuo.

Sección 3. Ningún trabajador podrá ser suspendido de su trabajo por razones de ausencia justificada. Todo trabajador en caso de ausencia deberá notificar a su jefe, por los medios a su alcance y lo antes que le sea posible.

Sección 4. Cuando se comprobare que durante una semana de trabajo un trabajador ha sido autorizado a desempeñar temporalmente por dieciocho y tres cuartos ( $18\frac{3}{4}$ ) horas regulares o más un trabajo de clasificación superior al que estuviere desempeñando, dicho trabajador devengará el sueldo fijado en este Convenio para la clasificación superior por el total de las horas trabajadas durante dicha semana.

Se entiende, que si bien esta disposición no establece que el trabajador necesariamente ha de ser utilizado por dieciocho y tres cuartos ( $18\frac{3}{4}$ ) horas regulares o más, dicho término de dieciocho y tres cuartos ( $18\frac{3}{4}$ ) horas regulares no deberá usarse con el propósito exclusivo de privar injustificadamente al trabajador de la paga que le corresponda por la aplicación de este Artículo.

Sección 5. Ningún trabajador que a la fecha de firmarse este Convenio esté recibiendo un jornal más alto que el salario fijado en este Convenio para su clasificación recibirá rebaja alguna en su salario.

## Sección 6.   Transportación

- A. La Autoridad proveerá de transportación a todos los trabajadores cubiertos por este Convenio desde el Centro de Trabajo donde pertenece hasta el sitio del proyecto en que estuviere trabajando.
- B. El tiempo que empleen estos trabajadores en transportarse para ir desde sus residencias al Centro de Trabajo y regresar de éste no será considerado como tiempo trabajado, toda vez que siempre ha estado claramente establecido que como estos trabajadores tienen asignado un Centro de Trabajo vienen obligados a concurrir a su Centro de Trabajo.
- C. Cuando la Autoridad le reembolse a un trabajador los gastos de transportación que se establecen en este Convenio, dicho trabajador estará cubierto por la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo durante el tiempo que permanece en su trabajo y además, durante el tiempo desde que sale de su residencia al trabajo y al regresar de éste, siempre que ello se haga por la ruta más directa.
- D. Cuando la Autoridad no provea a los trabajadores reclutados en el Centro de Trabajo o a los trabajadores asignados al Centro de Trabajo los medios de transportación a la hora del almuerzo desde el Proyecto a dicho Centro de Trabajo, deberá proveer a dichos trabajadores los medios para transportarles los almuerzos al Proyecto o los medios de transportación para trasladarse al mediodía durante su tiempo de almuerzo al sitio más cercano del trabajo.
- E. Se dispone, que la Autoridad hará todo el esfuerzo necesario para que el trabajador que se envíe a buscar los almuerzos lo haga dentro de su programa regular de trabajo, de no existir un lugar cercano para almorzar.
- F. Cuando la Autoridad asigne temporalmente a un trabajador un sitio de trabajo no accesible a la transportación pública, proveerá al mismo transportación a la salida hasta un lugar accesible a la transportación pública. Se dispone, que para determinar el lugar accesible se considerará la hora de salida.
- G. En los casos en que un trabajador se enferme de súbito o sufra un accidente mientras desempeña sus labores o mientras está en el trabajo, se proveerá transportación adecuada para llevar el mismo a la Sala de Emergencia, al Hospital o Médico más cercano o a la casa donde vive, según fuera el caso.
- H. En caso de que un trabajador se encuentre pernoctando por exigencias de su trabajo en un Municipio fuera de su localidad o sitio de trabajo y se



enferme de súbito y no pueda trasladarse a su residencia u hospital por motivos de su enfermedad, la Autoridad le proveerá la transportación para los fines indicados en el Apartado A de esta Sección.

- I. Cuando un trabajador que en sus deberes no tenga la función de conducir vehículos livianos y pesados de motor se le requiera conducir, por uno o más días, en sustitución del Chofer por ausencia de éste, dicho trabajador realizará las funciones de la ocupación de Chofer, únicamente. Lo aquí dispuesto no se aplicará con el propósito de coartar el derecho a los empleados que aspiren y tengan los requisitos para desempeñarse como Chofer.

Sección 7. Aquellos trabajadores que hubieren renunciado a su trabajo en las actividades cubiertas por este Convenio y hayan dejado una buena hoja de servicios y soliciten empleo nuevamente en dichas actividades, tendrán preferencia de empleo sobre otros trabajadores que no hayan trabajado en dichas actividades para las ocupaciones disponibles para las cuales califiquen, siempre y cuando no se violen los derechos de un trabajador cubierto por este Convenio.

#### Sección 8. Día del Técnico de Líneas Eléctricas

En consideración a la naturaleza de los servicios que prestan a esta Autoridad los Técnicos de Líneas Eléctricas, el Director Ejecutivo proclamará el segundo viernes laborable del mes de febrero de cada año como Día del Técnico de Líneas Eléctricas. Excepto en los casos en que los servicios del Técnico de Líneas Eléctricas sean indispensables, estos trabajadores quedarán autorizados para asistir desde las 12:30 p.m. hasta las 4:00 p.m. de dicho día a los actos que se celebrarán en su honor en las diferentes dependencias de la Autoridad.

#### Sección 9. Trabajos Fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Cuando la Autoridad necesite los servicios de cualquier trabajador cubierto por este Convenio para efectuar trabajos para otras entidades fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, su tipo regular de salario será aumentado durante su período fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en un veinticinco por ciento (25%), y cuando se trate de trabajar para la propia Autoridad fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el aumento será de veinte por ciento (20%). Las dietas a recibir el trabajador durante dicho período serán discutidas entre la Autoridad y la Unión conjuntamente con el trabajador antes de usar sus servicios. Si se determinase que algún renglón de gastos no fue fijado correctamente y el trabajador presentase evidencia a esos efectos, la Autoridad le pagará al trabajador la cantidad que adeudare por ese concepto.

### Sección 10. Licencia Militar

Los trabajadores regulares cubiertos por este Convenio, se registrarán por las disposiciones administrativas en vigor con respecto a licencias militares.

Sección 11. En casos de temporales, terremotos o siniestros, si los trabajadores regulares disponibles no fueren suficientes para atender la emergencia y la Autoridad se viera obligada a emplear trabajadores temporeros para dicha emergencia, podrá establecerse para dichos trabajadores temporeros o transitorios una jornada regular de ocho (8) horas con una (1) hora libre sin paga para tomar alimentos y un programa de trabajo semanal regular de cuarenta (40) horas semanales.

Sección 12. En cuanto a la licencia para funciones judiciales y asistencia legal, se le aplicará a los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo las disposiciones administrativas en vigor.

Sección 13. En aquellos casos en que por alguna razón, excepto renuncia, jubilación o despido por acción disciplinaria, un trabajador regular sea cesanteado, la Autoridad le hará un pago por cesantía en la cuantía que se establece a continuación:

- A. El sueldo correspondiente a un mes y medio (1½) por concepto de indemnización si la cesantía ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio, más una (1) semana por cada año de servicio en la unidad apropiada.
- B. El sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización si la cesantía ocurre luego de los cinco (5) años hasta los diez (10) años de servicio, más una (1) semana por cada año de servicio como trabajador regular de construcción en la unidad apropiada.
- C. El sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de diez (10) años de servicio, más una (1) semana por cada año de servicio como trabajador regular de construcción en la unidad apropiada.

Si dicho trabajador se reintegrare al servicio de la Autoridad, no tendrá derecho nuevamente a este beneficio. El pago por cesantía se hará en o antes de la terminación del segundo período de pago siguiente a la fecha de la cesantía.

Sección 14. En el mes de enero de cada año, la Autoridad proveerá a los trabajadores regulares seis (6) juegos de ropa de trabajo o vestimenta, libre de costo para el trabajador.



Criterios a utilizarse para conceder ropa de trabajo o vestimenta:

A. Ropa de trabajo

Plazas en que a los trabajadores se les requiera trabajar continuamente fuera de la oficina y cuyas funciones requieran estar expuestos a sustancias, condiciones o materiales que puedan causar un deterioro anormal y acelerado de la ropa del trabajador.

B. Vestimenta por medidas de seguridad

Tomarán en consideración lo dispuesto en el Manual de Seguridad vigente para determinar la vestimenta que darán a los trabajadores que manipulan objetos calientes, metal fundido o trabajan cerca de llamas abiertas.

C. Polos

Para la concesión de polos, el supervisor evaluará las funciones de los empleados y determinará a quiénes, durante el desempeño de sus deberes, se les puede permitir este uniforme, tomando en consideración lo dispuesto en el Manual de Seguridad vigente.

Sección 15. Cuando la Autoridad cite a un trabajador regular a un examen físico por el médico de la Autoridad por orden de la División de Personal, el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta para asistir a dicho examen será considerado como tiempo trabajado, se le pagará las dietas a que tenga derecho y gastos de transportación correspondientes, de acuerdo con el Artículo XXXIV, Dietas.

Sección 16. La Autoridad preparará y suministrará, al empleado que lo solicite, información que sirva a manera de orientación sobre las materias incluidas en los exámenes especiales y los adiestramientos que ofrece la Autoridad para cubrir las distintas plazas.

Sección 17. Ningún Técnico de Líneas Eléctricas III o II, será utilizado para hacer hoyos, zanjas o romper pavimento, excepto que por la naturaleza y el desarrollo del trabajo éstos no tengan otras funciones que realizar. A los Técnicos de Líneas Eléctricas que se les requiera hacer labores de esta naturaleza no se les requerirá subir a postes, hasta dos (2) horas después de haber realizado dichas labores.

Se dispone, que cuando se les requiera subir al poste en vehículos provistos de canasto, dicho tiempo de receso será de treinta (30) minutos.

### Sección 18. Plan de Seguro de Anualidad

La Unión mantendrá un seguro de anualidad para los trabajadores regulares cubiertos por este Convenio, el cual se conocerá como Plan de Seguro de Anualidad de la UITICE.

Este Seguro de Anualidad se contratará con una compañía de seguros autorizada a operar en Puerto Rico bajo la supervisión del Comisionado de Seguros de Puerto Rico.

Con el propósito de supervisar la administración de dicho Plan, por la presente se crea una Junta de Directores la cual estará integrada por cuatro (4) personas: dos (2) representantes designados por la Autoridad y dos (2) representantes designados por la Unión. Esta Junta tendrá facultad para tomar aquellas decisiones que estime convenientes para la administración o efectividad de dicho Plan. La Junta de Directores redactará su propio reglamento para regir sus procedimientos, fijando en el mismo la fecha y sitio de sus reuniones y levantando un acta de cada una de éstas.

La Autoridad, por lo menos una vez al año, auditará la utilización de los fondos remitidos a la Unión a los efectos de comprobar la utilización de los mismos.

Por la presente se establece el Fondo de Seguro de Vida de la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, Inc. (UITICE). A estos efectos, cada trabajador que interese acogerse al seguro de vida firmará y remitirá a la Autoridad la correspondiente autorización de descuento de salario. Mensualmente la Autoridad remitirá a la Unión las aportaciones individuales descontadas a los trabajadores, más la aportación de la Autoridad. La aportación de la Autoridad será similar a la de los trabajadores hasta un máximo de doce dólares (\$12) mensuales por empleado acogido a este seguro.

La aportación de la Autoridad se discontinuará en el momento en que el seguro deje de existir o que la póliza en cuestión venza sin ser renovada.

La Unión remitirá a la Oficina de Administración de Riesgos copia de la póliza o la renovación de la misma, según sea el caso, y cada seis meses, enviarán una copia de la factura generada por la compañía aseguradora, el listado de empleados asegurados y la evidencia de pago por parte de la Unión.

La Unión releva a la Autoridad y asume total responsabilidad de las deudas incurridas por concepto de este seguro, así como de cualquier pago adeudado a los beneficiarios de los trabajadores.

Las partes acuerdan que la Autoridad no será responsable de gastos administrativos pertinentes al manejo de este Plan más allá de coleccionar y remitir los fondos a la Unión para el estricto pago de la prima de seguro.



### Sección 19. Designación en Plazas Gerenciales

Antes de ser efectiva la designación o sustitución temporal de un trabajador en una plaza gerencial se deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- A. Consentimiento previo del empleado por escrito.
- B. Se notificará al Presidente de la UITICE.
- C. El sueldo a asignarse será conforme a las normas administrativas vigentes sobre retribución.
- D. La designación o sustitución temporal será por un término que no excederá de ciento ochenta (180) días laborables. En aquellos casos excepcionales en los cuales persista la necesidad de la designación o sustitución, la Autoridad y la Unión se reunirán para determinar la justificación o no de una extensión a dicho período.
- E. Mientras dura la sustitución temporal, el empleado ejecutará exclusivamente las funciones gerenciales. Se entiende que cualquier reclamación se tramitará por el Procedimiento de Empleados de Carrera No Unionados.
- F. La plaza que ocupa el empleado en la Unidad Apropriada, será cubierta por otro empleado en designación o sustitución temporera o por una persona del Registro de Elegibles, mientras el empleado esté asignado a las funciones gerenciales en sustitución temporera.
- G. Durante este período, al empleado le cobijarán las normas administrativas y no el Convenio Colectivo.

## ARTÍCULO XLIV - BONO DE ASISTENCIA Y PRODUCTIVIDAD

Sección 1. La Autoridad concederá un Bono de Asistencia y Productividad conocido como Bono de Verano, a los trabajadores regulares pertenecientes a la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que hubieren estado empleados al cierre de dicho año natural y que estuvieren por lo menos seis (6) meses de servicio como tal a esa fecha, se concederá una compensación máxima de \$500.

Dicho bono se pagará en la primera catorcena de julio de cada año de vigencia del Convenio.

Sección 2. Para ser acreedor a dicho Bono de Verano, el trabajador regular será evaluado por la Autoridad en el desempeño de sus funciones y deberes

una (1) vez al año, tomando en consideración los siguientes factores: asistencia, puntualidad, productividad, eficiencia, efectividad, orden, disciplina y normas de rendimiento. En la evaluación el trabajador debe obtener una clasificación no menor de satisfactorio.

La Autoridad establecerá un procedimiento para llevar a cabo dicha evaluación basada en los criterios antes indicados. El mismo contendrá un proceso de apelación.

El procedimiento de evaluación utilizado para la concesión de este bono será aplicable única y exclusivamente para los propósitos y fines de este Artículo. El hecho de que el empleado no haya sido acreedor al Bono de Asistencia y Productividad no significa que el empleado ha incurrido en violación a las Reglas de Conducta.

Sección 3. El trabajador tendrá la opción de someterse a este procedimiento sobre una base voluntaria. Aquellos trabajadores que opten por no recibir este beneficio deberán expresarlo por escrito a su supervisor. Estos trabajadores no serán considerados para recibir el Bono de Asistencia y Productividad durante la vigencia de este Convenio.

## ARTÍCULO XLV - CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

Las partes sienten satisfacción en hacer constar que las conversaciones para la negociación de éste y anteriores Convenios Colectivos se han conducido sobre bases de razonabilidad, lo que hicieron posible en todo momento un satisfactorio entendimiento entre las partes, asegurando así la paz industrial y la conservación de las buenas relaciones obrero patronales que siempre han existido. Además, expresan las partes que con el fin de mantener los logros obtenidos en este Convenio y con un gran entendimiento de las responsabilidades contraídas por cada una de ellas, de mutuo acuerdo convienen que darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y que siempre estarán en disposición de agotar los amplios medios provistos en este Convenio.

## ARTÍCULO XLVI - PRUEBAS DE DROGAS

La Autoridad de Energía Eléctrica y la UITICE unen sus esfuerzos para combatir el consumo de sustancias controladas. A estos efectos adoptan y hacen formar parte de este Convenio Colectivo el Reglamento para realizar las pruebas de drogas a los empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica representados por la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, Inc. Este Reglamento formará parte del Convenio Colectivo entre las partes, tendrá su misma vigencia y sólo podrá ser modificado de mutuo acuerdo.



La Autoridad garantiza a la Unión que este programa de Pruebas de Drogas será realizado protegiendo los derechos civiles y constitucionales de los trabajadores, así como aquellos contenidos en el Convenio Colectivo vigente. Esto de conformidad con las prerrogativas que a las partes les confiere la Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público.

#### ARTÍCULO XLVII - CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si por alguna cuestión legal algún Tribunal o alguna Agencia competente del Gobierno, declara nula o inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las cláusulas, sección o artículo de este Convenio, esto no invalidará el resto del mismo y continuará rigiendo el resto del mismo con toda su fuerza y vigor con excepción de la parte afectada.

Las partes contratantes se reunirán en un período que no excederá de quince (15) días después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio sea declarada nula o está en conflicto o sea, incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente Convenio con toda su fuerza y vigor.

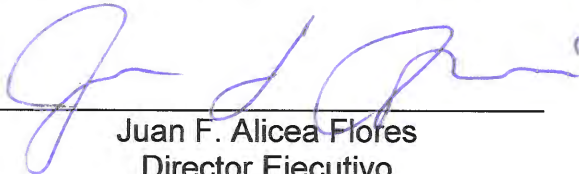
#### ARTÍCULO XLVIII - DURACIÓN DEL CONVENIO

- A. Las partes acuerdan que este Convenio Colectivo comenzará a regir a partir del 27 de enero de 2011 y estará en vigor hasta el 27 de enero de 2017, excepto se disponga expresamente de otro modo en este Convenio y continuará en vigor por años subsiguientes con todas sus propiedades a menos que una de las partes notifique por escrito a la otra su deseo de modificarlo a más tardar tres (3) meses antes de su vencimiento. A más tardar quince (15) días después de dicha notificación, la parte que interesa modificar el Convenio deberá someter por escrito a la otra parte las enmiendas a discutirse. Las partes, además, acuerdan, para en caso de que haya interés de enmendar el Convenio, comenzar a negociar a más tardar cuarenta y cinco (45) días después de sometidas por escrito las enmiendas. Acuerdan, además, para en caso de que haya interés de enmendar el Convenio, que mientras se negocie el próximo Convenio continuará en vigor el Convenio a ser revisado con todas sus propiedades durante todo el tiempo que el mismo se esté revisando en la mesa de negociaciones.
- B. Las partes entienden y acuerdan que este Convenio es completo en sí y que todas las materias sujetas a negociación colectiva han sido cubiertas por el mismo, en consecuencia este Convenio no podrá ser abierto antes de la fecha en que el mismo venciese para hacerle cambios en

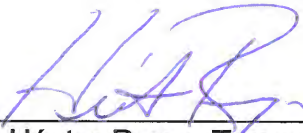
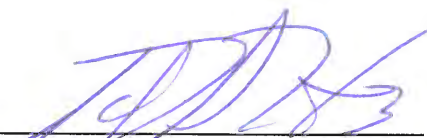
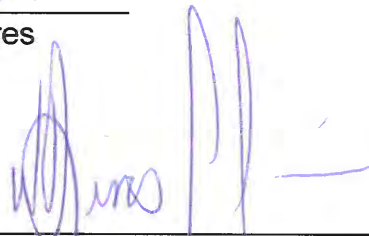
sus términos, cláusulas o acuerdos o para adicionar nuevos temas o materias, excepto en los casos en que las partes voluntariamente y de mutuo acuerdo así lo convengan.

Firmado en San Juan, Puerto Rico, hoy 29 de julio de 2013.

POR LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO

  
\_\_\_\_\_  
Juan F. Alicea Flores  
Director Ejecutivo

POR LA UNION INSULAR DE TRABAJADORES INDUSTRIALES Y  
CONSTRUCCIONES ELECTRICAS, INC. (UITICE)

  
\_\_\_\_\_  
Héctor Reyes Torres  
Presidente  
\_\_\_\_\_  
Juan Rodríguez Montañés  
Vicepresidente y Miembro  
Comité Negociador  
\_\_\_\_\_  
William Rivas Colon  
Miembro Comité Negociador



## Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas

### Artículo 1 - Título

Este Reglamento se conocerá como Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

### Artículo 2 - Autoridad Legal

Este Reglamento se adopta conforme a la autoridad legal conferida por la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, según enmendada, conocida como Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público.

### Artículo 3 – Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a todos los trabajadores y empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada UITICE, según se dispone más adelante.

### Artículo 4 – Propósito

El propósito de este Reglamento consiste en establecer las normas que regirán el Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en trabajadores y empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica pertenecientes a la Unidad Apropriada UITICE, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, según enmendada.

### Artículo 5 - Definiciones:

#### A. Sustancias Controladas

Las sustancias controladas incluidas en las clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, excepto las sustancias controladas que se utilicen por prescripción médica u otro uso autorizado por ley. Entiéndase por sustancias controladas marihuana, cocaína, y opiáceos.

#### B. Acuerdo

Estipulación donde el empleado que ha obtenido un resultado positivo en las pruebas de sustancias controladas acepta someterse a tratamiento de desintoxicación y rehabilitación, así como a las pruebas periódicas de sustancias controladas.

C. Año

Cualquier período de doce (12) meses consecutivos.

D. Instituto Nacional sobre Abuso de Drogas (NIDA por sus siglas en inglés)

Organización que rige los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Registro Federal para las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal.

E. Médico Oficial Revisor (MRO por sus siglas en inglés)

Médico certificado, especialista en el área de abuso de sustancias controladas, responsable de recibir los resultados de las pruebas de sustancias controladas que se analizan en el laboratorio.

Revisa, analiza y certifica los resultados positivos antes de informarlos al empleado.

F. Laboratorio Clínico

Laboratorio que realizará el análisis clínico, químico o forense, debidamente autorizado y licenciado por el Secretario de Salud, para que procese las pruebas para la detección de sustancias controladas utilizando sustancialmente las guías y parámetros establecidos por el "National Institute of Drug Abuse" (NIDA).

G. Muestra

Sustancia del cuerpo (orina, sangre o cualquiera otra) que suple el trabajador o empleado para ser sometida a análisis.

H. Negativa Injustificada

Negación a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o impedir que éstas se efectúen. Algunas conductas, sin excluir otras que configurarán la negativa injustificada, lo son: ausentarse del lugar donde se toma la muestra sin justificación; abandonar injustificadamente el lugar donde se toma la muestra; la negativa de la persona a someterse al procedimiento; no acatar órdenes del personal que administra las pruebas para producir una muestra adecuada o la alteración de la misma.



I. Sospecha Razonable Individualizada

La convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independientemente de que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables, tales como: 1) observación directa del uso o posesión de sustancias controladas; 2) síntomas físicos que adviertan estar bajo la influencia de una sustancia controlada; 3) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.

J. Puestos o Cargos Sensitivos

Aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos: manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos, tóxicos, explosivos, inflamables, cablería eléctrica de alto voltaje o equipo y materiales de naturaleza similar, transportación de pasajeros, carga o maquinaria pesada, o cualesquiera otras posiciones en las que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del trabajador o empleado podría ocasionar un incidente o accidente, o constituir una amenaza para la salud y seguridad de otros empleados o de los ciudadanos que utilicen los servicios o funciones que presta el trabajador o empleado o la suya propia, así como daños al equipo y a la propiedad de la Autoridad.

K. Reincidente

Es aquel empleado que arroja positivo por tercera ocasión a sustancias controladas.

L. Prueba de Confirmación

De resultar positivo el análisis de la muestra, la misma se examina por segunda vez y se utiliza el método de cromatografía de gas para determinar la presencia y cantidad de droga en la muestra. Se podrá utilizar cualquier otro método de mayor eficacia reconocido y aceptado por el Registro Federal para las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal y la Reglamentación del Departamento de Salud.

M. Trabajador o Empleado

Persona con nombramiento temporero, regular, regular especial o regular condicional en la Autoridad que recibe una compensación fija que no sea una pensión, paga por separación voluntaria u honorarios bajo contrato.

N. PAE

Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas – es un programa de servicios psicosociales diseñado para prevenir, identificar y manejar adecuadamente a tiempo problemas de productividad asociados a empleados afectados por asuntos ocupacionales y personales. El servicio es voluntario y confidencial.

O. Oficial de Enlace

Empleado de la Autoridad cualificado, designado por el Director Ejecutivo, para que asista en la coordinación de la ayuda al empleado y del programa establecido, conforme a lo dispuesto por ley y en este Artículo.

P. Autoridad

Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico

Q. Supervisor Directo (para la determinación de sospecha razonable)

Aquel que imparte instrucciones y órdenes directas, supervisa y asigna el trabajo diario al empleado.

R. Accidente

Cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función del empleado que afecte o ponga en riesgo la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona, natural o jurídica

Artículo 6 - Política Pública

Es política pública de la Autoridad de Energía Eléctrica contribuir a combatir el grave problema del uso ilegal de sustancias controladas en Puerto Rico, mediante la implantación de un programa de pruebas para la detección de sustancias controladas en funcionarios, trabajadores y empleados de esta corporación pública, a fin de cumplir con el mandato establecido en la Ley Núm. 78 del 4 de agosto de 1997, según enmendada, al efecto de que todos los funcionarios, trabajadores y empleados del Gobierno deban estar física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones y los deberes de sus respectivos puestos, a la vez que se protege la salud y la seguridad de estos servidores públicos.

Artículo 7 - Objetivo del Programa

El objetivo principal del programa de pruebas para la detección de sustancias controladas consistirá en identificar a los trabajadores y empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica que sean usuarios de sustancias controladas y



lograr su rehabilitación, en la medida que ello no sea incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y los deberes del puesto o cargo que ocupen y con las excepciones que se establecen en este Reglamento. El uso ilegal de sustancias controladas resulta incompatible con el desempeño de las funciones y los deberes de un puesto o cargo sensitivo.

#### Artículo 8 - Vigencia del Programa

El Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas entrará en vigor treinta (30) días después de su notificación por escrito a los trabajadores de la Unidad Apropriada UITICE. La notificación incluirá información sobre el Oficial de Enlace y el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación que ofrece la Autoridad a través del Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas (PAE) y programas que ofrece el sector público y privado.

#### Artículo 9 – Oficial de Enlace

El Director Ejecutivo delega en el Jefe de la División de Salud Ocupacional la responsabilidad de administrar y coordinar todos los servicios del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas.

#### Artículo 10 – Requisito de Empleo

- A. Se administrarán pruebas para la detección de sustancias controladas a todos los candidatos que sean preseleccionados para ocupar puestos en la Autoridad de Energía Eléctrica, como parte de una evaluación médica general, a fin de determinar que están física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones de dichos puestos.
- B. Las pruebas serán administradas no más tarde de veinticuatro (24) horas a partir del recibo de las notificaciones por los candidatos preseleccionados. La negativa de un candidato a someterse a la prueba, o un resultado positivo corroborado en la misma, será causa suficiente para denegar el empleo.

#### Artículo 11 – Orientación

La Autoridad de Energía Eléctrica provee orientación a sus trabajadores y empleados sobre los riesgos a la salud y seguridad vinculados al consumo de sustancias controladas y el programa disponible para tratamiento y rehabilitación. Se educa y adiestra a los supervisores en cuanto al tipo de conducta observable en el trabajador o empleado que puede provocar el uso de sustancias controladas, con el propósito de configurar la sospecha razonable individualizada.

## Artículo 12 - Administración de las Pruebas

El Oficial de Enlace podrá ordenar que se administren pruebas para la detección de sustancias controladas a los trabajadores y empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica en las siguientes circunstancias:

- A. Cuando ocurra un accidente de grandes proporciones en el trabajo, durante horas laborables, que sea atribuible directamente a un trabajador o empleado, en cuyo caso la prueba se administrará no más tarde de veinticuatro (24) horas contadas a partir del accidente. Si el trabajador o empleado está inconsciente o ha fallecido, se le puede tomar una muestra de sangre u otra sustancia del cuerpo que permita la detección de sustancias controladas.
- B. Cuando exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores de un trabajador o empleado, de los cuales uno deberá ser supervisor directo, en cuyo caso la prueba será administrada no más tarde de treinta y dos (32) horas contadas a partir de la última observación de conducta anormal o errática que genere la sospecha razonable individualizada.

Cualquiera de los dos (2) supervisores deberá llevar un expediente confidencial, que estará bajo la custodia del Oficial de Enlace, en el cual anotará todos los incidentes que generen sospechas de que un trabajador o empleado está desempeñando sus funciones y deberes bajo los efectos de sustancias controladas. Los expedientes de trabajadores o empleados a quienes no se les administren las pruebas dentro de seis (6) meses contados a partir de la anotación del primer incidente, serán destruidos.
- C. Cuando un trabajador o empleado ocupe un puesto o cargo sensitivo en la Autoridad de Energía Eléctrica, en cuyo caso se le podrá administrar pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas.
- D. Cuando un trabajador o empleado sea designado por el Director Ejecutivo como Administrador, Oficial de Enlace o Jefe en la Autoridad de Energía Eléctrica, en cuyo caso se le podrán administrar pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas.
- E. Cuando un trabajador o empleado haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se requieran pruebas adicionales de seguimiento.
- F. Cuando un trabajador o empleado se someta voluntariamente a la prueba, sin que se le haya requerido que así lo haga.



### Artículo 13 - Presunción Controvertible

La negativa injustificada de un trabajador o empleado a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas, cuando así se le requiera, conforme a las disposiciones de este Reglamento, da lugar a la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo, y estará sujeto a la imposición de medidas correctivas.

### Artículo 14 – Procedimiento

- A. Las pruebas de sustancias controladas se realizan a los empleados que ocupen plazas sensitivas en la Autoridad. La Autoridad seleccionará, mediante sorteo, a los empleados que ocupen las plazas sensitivas para someterlos a pruebas de sustancias controladas. Estas pruebas se realizan libre de costo, una o dos veces al año, en las diferentes áreas de trabajo. También se podrá realizar pruebas de sustancias controladas cuando exista sospecha razonable de que utilizan estas sustancias.
- B. Las pruebas para la detección de sustancias controladas serán administradas por laboratorios u otras entidades calificadas que sean contratadas para esos fines.
- C. Las pruebas se realizan conforme a métodos analíticos modernos aceptables científicamente, y se preservará la cadena de custodia de las muestras.
- D. Las muestras sólo se utilizarán para la detección de sustancias controladas y las muestras que den un resultado positivo en el primer análisis, serán sometidas a un segundo análisis de corroboración, el cual será revisado y certificado por un Médico Oficial Revisor calificado.
- E. El Oficial de Enlace conservará los informes del personal sometido a las pruebas, las actas de incidencias y los resultados positivos corroborados, pero destruirá los resultados negativos dentro de treinta (30) días contados a partir de su recibo.

### Artículo 15 - Derechos

- A. Las pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas se administran libre de costo para los trabajadores y empleados, durante horas laborables, y el tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas a los trabajadores y empleados, se considerará como tiempo trabajado.
- B. Antes de someterse a la prueba, el trabajador o empleado podrá indicar si ha tomado medicamentos que puedan tener algún efecto en el resultado de dicha prueba.

- C. Se le advertirá a cada trabajador o empleado que, de así solicitarlo, se le entregará parte de la muestra a un laboratorio de su selección, para que efectúe un análisis independiente de la misma, a su propio costo.
- D. Se garantizará el derecho a la intimidad del trabajador o empleado que se someta a la prueba, y no habrá un observador en el cubículo sanitario mientras se provee la muestra.
- E. Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya analizado la muestra, antes de ser informado a la Autoridad de Energía Eléctrica. Cuando se trate de un resultado positivo, la muestra deberá ser sometida a un segundo análisis de corroboración, el cual será estudiado por un Médico Oficial Revisor calificado, quien tomará en cuenta los medicamentos que el trabajador o empleado informó que utilizaba y certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis. El Médico Oficial Revisor podrá entrevistar al trabajador o empleado con resultados positivos, para obtener mayor información sobre su historial médico.
- F. El Médico Oficial Revisor informará al Oficial de Enlace los resultados positivos corroborados de todos los trabajadores o empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica que se sometan a las pruebas de detección de sustancias controladas que se administren a través de este Reglamento.
- G. El trabajador o empleado que se someta a la prueba tendrá derecho a obtener copia de toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionada con el resultado de las pruebas de drogas y los récords de incidentes que generen sospechas de que algún trabajador o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas. Está será considerada información "Confidencial" y no podrá ser revelada, excepto:
  - 1. al trabajador o empleado que haya sido sometido a la prueba;
  - 2. a cualquier persona designada por éste, por escrito, para recibir dicha información
  - 3. a trabajadores o empleados designados por la Agencia para ese propósito; y
  - 4. a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el trabajador o empleado preste su consentimiento expreso.
- H. Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, el trabajador o empleado concernido tendrá derecho a una vista administrativa para



impugnar dicho resultado y presentar prueba para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.

#### Artículo 16 – Confidencialidad

- A. Todos los formularios, informes, expedientes y demás documentos que se utilicen en relación con el programa, inclusive los resultados de las pruebas para la detección de sustancias controladas, serán confidenciales y no podrán ser usados como evidencia contra un trabajador o empleado en ningún proceso administrativo, civil o criminal, excepto cuando se impugne dicho resultado, o el procedimiento seguido en la prueba en la que obtuvo el mismo, o cuando se tomen medidas disciplinarias relacionadas con este procedimiento.
- B. Sólo tendrán acceso a la información mencionada en el Inciso A aquellos funcionarios que, con expectativas de confidencialidad debido a sus funciones inherentes directas, están relacionados directamente al proceso, el Oficial de Enlace, el trabajador o empleado, en cuanto a su propia prueba y los representantes autorizados de éstos.

#### Artículo 17 – Referimiento

- A. Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en una prueba para la detección de sustancias controladas, se citará al trabajador o empleado concernido, quien podrá ir acompañado por un Trabajador Social o Profesional de la Salud o la Conducta Humana designado por la Unión correspondiente a comparecer a la Oficina de Salud Ocupacional ante el Oficial de Enlace o el trabajador designado por éste. Esta citación podrá hacerse a la mano, a través de mensajero, o por correo certificado con acuse de recibo.
- B. La citación expresará que el trabajador o empleado queda suspendido de empleo, pero no de sueldo, y el día, hora y lugar en que deberá comparecer ante el Oficial de Enlace o trabajador designado por éste.
- C. El Oficial de Enlace o trabajador designado por éste, orientará al trabajador o empleado cuya muestra arroje un resultado positivo corroborado por primera vez, de la existencia de un programa de tratamiento y rehabilitación. El trabajador o empleado tendrá que participar en un programa de tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello.
- D. La Autoridad de Energía Eléctrica ofrecerá tratamiento de rehabilitación gratuita, a través del Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas (PAE), a aquellos trabajadores o empleados que arrojen un resultado positivo por primera vez en las pruebas de detección de

sustancias controladas y que soliciten la Estipulación Voluntaria y accedan a firmar un acuerdo de participación con el PAE.

- E. No se tomarán medidas correctivas contra los trabajadores o empleados que arrojen un resultado positivo por primera vez en sus pruebas de detección de sustancias controladas, siempre que acepten someterse a tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello, bajo la supervisión del PAE. En caso de optar por cualquier institución pública o privada certificada para ello, el empleado es responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación. Se puede someter a dicho empleado a pruebas adicionales como parte del programa de tratamiento y rehabilitación.
- F. En aquellas circunstancias en que el trabajador o empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento y rehabilitación, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la Licencia por Enfermedad que tenga acumulada, símbolo SE. Cuando éste haya agotado dicha licencia, se le cargará a la Licencia por Vacaciones Anuales. En última instancia, se le concederá una Licencia sin Sueldo hasta un término máximo de doce (12) meses.
- G. El tratamiento y rehabilitación ofrecido por el Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas se extenderá por un período máximo de dos (2) años.
- H. Cuando se trate de un trabajador o empleado reincidente, la Autoridad de Energía Eléctrica no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido en la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997.
- I. El trabajador o empleado que por primera vez arroje un resultado positivo corroborado en las pruebas de detección de sustancias controladas podrá optar por someterse al tratamiento y rehabilitación que ofrece la Autoridad de Energía Eléctrica a través del Programa de Ayuda al Empleado y Evaluaciones Sicológicas (PAE) o a través de cualquier institución pública o privada, certificada para ello. En caso de optar por esta última, el trabajador o empleado será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud. Se podrá someter a dicho trabajador o empleado a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación.

#### Artículo 18 - Medidas Correctivas

No se aplicarán medidas correctivas contra los empleados que arrojen positivo por primera vez en sus pruebas de detección de sustancias controladas,



siempre que acepten someterse a tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello.

- A. La Autoridad podrá aplicar sanciones disciplinarias a un trabajador o empleado, conforme a las normas administrativas de la Autoridad de Energía Eléctrica, en las siguientes circunstancias:
1. Cuando se niegue a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas.
  2. Cuando haya dado un resultado positivo corroborado en una primera prueba y se niegue a participar en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
  3. Cuando esté participando en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación y no cumpla con las condiciones del programa y continúe usando ilegalmente sustancias controladas, conforme a resultados positivos corroborados en pruebas de seguimiento.
- B. El Director Ejecutivo podrá destituir a un trabajador o empleado del puesto que ocupa, en las siguientes circunstancias:
1. Cuando reincida en cualquiera de las circunstancias enumeradas en el Inciso A.
  2. Cuando ocupe un puesto o cargo sensitivo y se niegue a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas.
  3. Cuando ocupe un puesto o cargo sensitivo y haya dado un resultado positivo debidamente corroborado. El uso ilegal de sustancias controladas resulta irremediamente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y los deberes de un puesto o cargo sensitivo.
- C. Cuando se tome una medida correctiva conforme al Inciso B anterior, se notificará por escrito al trabajador o empleado concernido la fecha, hora y lugar de una vista administrativa ante un oficial examinador nombrado por el Director Ejecutivo. La vista deberá celebrarse no más tarde de veinte (20) días contados a partir de la notificación hecha al empleado.

#### Artículo 19 – Revisión

Si luego de efectuada la vista se confirma la decisión tomada por el Director Ejecutivo, ésta se notificará por escrito al trabajador o empleado y se le advertirá de su derecho a solicitar revisión judicial de la resolución final del oficial

examinador, conforme con las disposiciones de la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada.

#### Artículo 20- Separabilidad

Si cualquier artículo o inciso de este Reglamento fuere declarado nulo por un tribunal de justicia de Puerto Rico con competencia, dicha declaración de nulidad no afectará las demás disposiciones del mismo, las cuales permanecerán vigentes.

#### Artículo 21 - Derogación

Este Reglamento deroga y sustituye cualquier otro Reglamento de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas que existiera en la Autoridad de Energía Eléctrica aplicable a los empleados de la unidad apropiada UITICE.



# NORMAS DE DISCIPLINA

| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | AMONESTACIÓN FORMAL            | SUSPENSIÓN DE 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN DE 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 1. Tardanzas repetidas, ociosidad, falta de interés o negligencia de los deberes del empleo, no están permitidos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Primera, Segunda y Tercera vez |                                   |                                                     |                                   | Cuarta vez            |
| 2. Comprar o vender en los recintos de la Autoridad sin permiso previo, no está permitido.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Primera vez                    | Segunda vez                       |                                                     | Tercera vez                       | Cuarta vez            |
| 3. Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso previo, no está permitido.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Primera vez                    | Segunda vez                       |                                                     | Tercera vez                       | Cuarta vez            |
| 4. Dejar de notificar una ausencia al supervisor como lo disponen las reglas sobre ausencias, no está permitido.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Primera vez                    | Segunda vez                       |                                                     | Tercera vez                       | Cuarta vez            |
| 5. Faltar a las Reglas de Seguridad estipuladas por la Autoridad para cada trabajo, no está permitido. Si el supervisor solicitase del empleado la ejecución de un trabajo que envuelva riesgos de accidente sin haberse provisto las medidas de precaución y de seguridad necesarias, el empleado podrá apelar ante el supervisor superior la orden recibida, para que le provean las medidas adecuadas de seguridad, pero si el supervisor superior las considera adecuadas, el empleado no deberá negarse a hacer el trabajo. | Primera vez                    | Segunda vez                       |                                                     | Tercera vez                       | Cuarta vez            |

| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                       | AMONESTACIÓN FORMAL | SUSPENSIÓN DE 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN DE 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 6. Fijar avisos y circular hojas sueltas sin autorización previa, no está permitido.                                                     | Primera vez         | Segunda vez                       |                                                     | Tercera vez                       | Cuarta vez            |
| 7. Dejar de informar sobre lesiones sufridas en el trabajo o no obedecer las instrucciones del médico o la enfermera, no está permitido. | Primera vez         | Segunda vez                       |                                                     | Tercera vez                       | Cuarta vez            |
| 8. Dejar de marcar cada empleado en la hoja de asistencia diaria las horas de entrada y salida del trabajo, no está permitido.           | Primera vez         | Segunda vez                       |                                                     | Tercera vez                       | Cuarta vez            |
| 9. El negocio de préstamos de dinero, no está permitido.                                                                                 | Primera vez         | Segunda vez                       |                                                     | Tercera vez                       | Cuarta vez            |
| 10. Participar activamente en actos o campañas políticas, no está permitido.                                                             | Primera vez         | Segunda vez                       |                                                     | Tercera vez                       | Cuarta vez            |
| 11. Conducta desordenada, juegos de manos, etcétera, en horas laborables o en los recintos de la Autoridad, no está permitido.           |                     | Primera vez                       |                                                     | Segunda vez                       | Tercera vez           |
| 12. Lenguaje o actos amenazantes, indecentes y obscenos, no están permitidos.                                                            |                     | Primera vez                       |                                                     | Segunda vez                       | Tercera vez           |
| 13. Falta de atención o negligencia en la consideración de las solicitudes al público, no está permitida.                                |                     | Primera vez                       |                                                     | Segunda vez                       | Tercera vez           |
| 14. Dormirse en el trabajo, no está permitido.                                                                                           |                     | Primera vez                       |                                                     | Segunda vez                       | Tercera vez           |



| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                                                                                               | AMONESTACIÓN FORMAL | SUSPENSIÓN DE 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN DE 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 15. Disponer de la propiedad de la Autoridad sin autorización expresa, ya fuere cambiándola de sitio, dejándola abandonada, trasladándola o llevándola fuera de los recintos de la Autoridad, no está permitido. |                     | Primera vez                       |                                                     | Segunda vez                       | Tercera vez           |
| 16. Negarse a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de urgencia fuera de las horas regulares a menos que se expusiera razones validas, no está permitido.                                                       |                     | Primera vez                       |                                                     | Segunda vez                       | Tercera vez           |
| 17. Mal uso de la propiedad, equipo, fondos o servicios de la Autoridad, no está permitido.                                                                                                                      |                     |                                   |                                                     | Primera vez                       | Segunda vez           |
| 18. Insubordinación, no está permitido.                                                                                                                                                                          |                     |                                   |                                                     | Primera vez                       | Segunda vez           |
| 19. Marcar para otro empleado la tarjeta en que se indican las horas de entrada y salida del trabajo, no está permitido.                                                                                         |                     |                                   |                                                     | Primera vez                       | Segunda vez           |

| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                                                                                     | AMONESTACIÓN FORMAL | SUSPENSIÓN DE 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN DE 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 20. Presentarse al trabajo bajo la influencia de bebidas embriagantes o introducir las o usarlas en los recintos de la Autoridad o en el trabajo, no está permitido.                                   |                     |                                   |                                                     | Primera vez                       | Segunda vez           |
| 21. No informar sobre cualquier enfermedad, impedimento físico o defecto conocido del empleado que puedan poner en peligro la salud o seguridad de los demás compañeros de trabajo, no está permitido. |                     |                                   |                                                     | Primera vez                       | Segunda vez           |
| 22. Destruir, estropear o abusar de la propiedad de la Autoridad, no está permitido.                                                                                                                   |                     |                                   |                                                     | Primera vez                       | Segunda vez           |
| 23. Divulgar información o datos confidenciales de la Autoridad, no está permitido.                                                                                                                    |                     |                                   |                                                     | Primera vez                       | Segunda vez           |
| 24. Falsificación o alteración maliciosa de documentos de la Autoridad, no está permitida.                                                                                                             |                     |                                   |                                                     |                                   | Primera vez           |
| 25. Peleas o intentos de agresión, no están permitidos.                                                                                                                                                |                     |                                   |                                                     |                                   | Primera vez           |



| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                                                                                                        | AMONESTACIÓN FORMAL | SUSPENSIÓN DE 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN DE 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 26. Hurta a empleados, a la Autoridad o al público, no está permitido                                                                                                                                                     |                     |                                   |                                                     |                                   | Primera vez           |
| 27. Entorpecer o limitar voluntariamente la producción o los servicios de la Autoridad, no está permitido.                                                                                                                |                     |                                   |                                                     |                                   | Primera vez           |
| 28. Solicitar o aceptar sobornos o gratificaciones, no está permitido.                                                                                                                                                    |                     |                                   |                                                     |                                   | Primera vez           |
| 29. Ocultar o tergiversar los hechos o hacer declaraciones falsas, no está permitido.                                                                                                                                     |                     |                                   |                                                     |                                   | Primera vez           |
| 30. Abandonar el empleo, no está permitido. Las solicitudes de vacaciones sin paga deberán enviarse con dos semanas de anticipación. Las renunciaciones se harán por escrito con no menos de dos semanas de anticipación. |                     |                                   |                                                     |                                   | Primera vez           |

| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | AMONESTACIÓN FORMAL | SUSPENSIÓN DE 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN DE 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 31. Abandono de sus deberes durante horas laborables por empleados de quienes se depende para el servicio al público o que tienen a su cargo la custodia o funcionamiento de propiedad o equipo de la Autoridad, sin haber obtenido anticipadamente autorización para ello, no está permitido.                           |                     |                                   |                                                     |                                   | Primera vez           |
| 32. La portación de armas y manejo de explosivos en los recintos de la Autoridad o en el trabajo, a menos que esté expresamente autorizado para ello en relación con el trabajo, no está permitido.                                                                                                                      |                     |                                   |                                                     |                                   | Primera vez           |
| 33. Pretextar engañosamente un accidente o enfermedad ocupacional con el propósito de hacer uso de la Licencia por Accidente del Trabajo, o mientras se disfrute de esta Licencia, realizar actividades remuneradas, o trabajos remunerados o realizar trabajos para otra persona natural o jurídica, no está permitido. |                     |                                   |                                                     |                                   | Primera vez           |



| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | AMONESTACIÓN FORMAL | SUSPENSIÓN DE 40 HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO | SUSPENSIÓN DE 80 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 34. Hacer mal uso de la Licencia por Accidente del Trabajo consistente en realizar actividades o trabajos contraindicados por el Fondo del Seguro del Estado o actividades o trabajos que afecten negativamente la recuperación del trabajador y en consecuencia dilaten su regreso al trabajo, no está permitido. |                     |                                   | Primera vez                                         | Segunda vez                       | Tercera vez           |

**NORMAS DISCIPLINARIAS**  
**RELACIONADAS CON LAS PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS**

| REGLAS DE CONDUCTA                                                                                                               | SOMETERSE AL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN | SUSPENSIÓN 37½ HORAS LABORABLES | SUSPENSIÓN 75 HORAS LABORABLES | SEPARACIÓN DEFINITIVA        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| 35. Negativa a someterse a la prueba.                                                                                            |                                         |                                 | Primera vez                    | Segunda vez                  |
| 36. Dar positivo.                                                                                                                | Primera vez                             |                                 | Segunda vez                    | (Reincidente)<br>Tercera vez |
| 37. Negativa a someterse Programa de Rehabilitación.                                                                             |                                         |                                 |                                | Primera vez                  |
| 38. Abandono o incumplimiento del tratamiento.                                                                                   |                                         |                                 | Primera vez                    | Segunda vez                  |
| 39. Introducción, posesión o venta de sustancias controladas en los recintos de la Autoridad o en el trabajo, no está permitido. |                                         |                                 |                                | Primera vez                  |

**Notas:**

1. La violación repetida de una sola de estas Reglas de Conducta o de varias de ellas es evidencia de que el empleado no se adapta al trabajo y de que no desempeña sus deberes satisfactoriamente. Por tanto, el empleado que recibe cinco amonestaciones, tres suspensiones o una combinación de dos amonestaciones y dos suspensiones, será suspendido definitivamente de su empleo.
2. Todo empleado a quien se le haya impuesto como consecuencia de un proceso disciplinario una amonestación o una separación temporera de empleo y sueldo, y que durante el transcurso de los diez (10) años siguientes a la imposición de la última medida disciplinaria no haya sido objeto de otra medida disciplinaria, ni esté en proceso de ello, tendrá derecho a que dichas medidas disciplinarias no sean consideradas a los efectos de lo dispuesto en la Nota (1), de las Normas de disciplina, fechada 1 de enero de 1950, versión al Castellano. Esto aplicará igualmente a las penalidades establecidas para los casos de uso ilegal de sustancias controladas.
3. En caso de cualquier otra conducta incorrecta que no aparezca en esta lista, se aplicarán medidas correctivas de acuerdo con su importancia y gravedad.



**Autoridad de Energía Eléctrica**  
**Escala de Sueldo U.I.T.I.C.E**  
**Efectiva el 19 de enero de 2004**

Aplicable a los empleados reclutados antes del 30 de enero de 2005.

| Nivel  | I                                        | II                                       | III                                      | IV                                       | V                                        | VI                                       | VII                                      |                                                                            |
|--------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Mínimo |                                          |                                          |                                          |                                          |                                          |                                          |                                          |                                                                            |
| 1      | 17.045<br>1278.38<br>33237.75<br>2769.81 | 17.245<br>1293.38<br>33627.75<br>2802.31 | 17.445<br>1308.38<br>34017.75<br>2834.81 | 17.645<br>1323.38<br>34407.75<br>2867.31 | 17.845<br>1338.38<br>34797.75<br>2899.81 | 18.045<br>1353.38<br>35187.75<br>2932.31 | 18.245<br>1368.38<br>35577.75<br>2964.81 | 18.445 POR HORA<br>1383.38 CATORCENAL<br>35967.75 ANUAL<br>2997.31 MENSUAL |
| 2      | 16.99<br>1274.25<br>33130.50<br>2760.88  | 17.19<br>1289.25<br>33520.50<br>2793.38  | 17.39<br>1304.25<br>33910.50<br>2825.88  | 17.59<br>1319.25<br>34300.50<br>2858.38  | 17.79<br>1334.25<br>34690.50<br>2890.88  | 17.99<br>1349.25<br>35080.50<br>2923.38  | 18.19<br>1364.25<br>35470.50<br>2955.88  | 18.39 POR HORA<br>1379.25 CATORCENAL<br>35860.50 ANUAL<br>2988.38 MENSUAL  |
| 3      | 16.975<br>1273.13<br>33101.25<br>2758.44 | 17.175<br>1288.13<br>33491.25<br>2790.94 | 17.375<br>1303.13<br>33881.25<br>2823.44 | 17.575<br>1318.13<br>34271.25<br>2855.94 | 17.775<br>1333.13<br>34661.25<br>2888.44 | 17.975<br>1348.13<br>35051.25<br>2920.94 | 18.175<br>1363.13<br>35441.25<br>2953.44 | 18.375 POR HORA<br>1378.13 CATORCENAL<br>35831.25 ANUAL<br>2985.94 MENSUAL |
| 4      | 16.67<br>1250.25<br>32506.50<br>2708.88  | 16.86<br>1264.50<br>32877.00<br>2739.75  | 17.05<br>1278.75<br>33247.50<br>2770.63  | 17.24<br>1293.00<br>33618.00<br>2801.50  | 17.43<br>1307.25<br>33988.50<br>2832.38  | 17.62<br>1321.50<br>34359.00<br>2863.25  | 17.81<br>1335.75<br>34729.50<br>2894.13  | 18.00 POR HORA<br>1350.00 CATORCENAL<br>35100.00 ANUAL<br>2925.00 MENSUAL  |
| 5      | 16.545<br>1240.88<br>32262.75<br>2688.56 | 16.735<br>1255.13<br>32633.25<br>2719.44 | 16.925<br>1269.38<br>33003.75<br>2750.31 | 17.115<br>1283.63<br>33374.25<br>2781.19 | 17.305<br>1297.88<br>33744.75<br>2812.06 | 17.495<br>1312.13<br>34115.25<br>2842.94 | 17.685<br>1326.38<br>34485.75<br>2873.81 | 17.875 POR HORA<br>1340.63 CATORCENAL<br>34856.25 ANUAL<br>2904.69 MENSUAL |

**Autoridad de Energía Eléctrica**  
**Escala de Sueldo U.I.T.I.C.E**  
**Efectiva el 19 de enero de 2004**

Aplicable a los empleados reclutados antes del 30 de enero de 2005.

| Nivel  | I                                        | II                                       | III                                      | IV                                       | V                                        | VI                                       | VII                                      |                                                                            |
|--------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Mínimo |                                          |                                          |                                          |                                          |                                          |                                          |                                          |                                                                            |
| 6      | 16.515<br>1238.63<br>32204.25<br>2683.69 | 16.705<br>1252.88<br>32574.75<br>2714.56 | 16.895<br>1267.13<br>32945.25<br>2745.44 | 17.085<br>1281.38<br>33315.75<br>2776.31 | 17.275<br>1295.63<br>33686.25<br>2807.19 | 17.465<br>1309.88<br>34056.75<br>2838.06 | 17.655<br>1324.13<br>34427.25<br>2868.94 | 17.845 POR HORA<br>1338.38 CATORCENAL<br>34797.75 ANUAL<br>2899.81 MENSUAL |
| 7      | 16.41<br>1230.75<br>31999.50<br>2666.63  | 16.59<br>1244.25<br>32350.50<br>2695.88  | 16.77<br>1257.75<br>32701.50<br>2725.13  | 16.95<br>1271.25<br>33052.50<br>2754.38  | 17.13<br>1284.75<br>33403.50<br>2783.63  | 17.31<br>1298.25<br>33754.50<br>2812.88  | 17.49<br>1311.75<br>34105.50<br>2842.13  | 17.67 POR HORA<br>1325.25 CATORCENAL<br>34456.50 ANUAL<br>2871.38 MENSUAL  |
| 8      | 16.375<br>1228.13<br>31931.25<br>2660.94 | 16.555<br>1241.63<br>32282.25<br>2690.19 | 16.735<br>1255.13<br>32633.25<br>2719.44 | 16.915<br>1268.63<br>32984.25<br>2748.69 | 17.095<br>1282.13<br>33335.25<br>2777.94 | 17.275<br>1295.63<br>33686.25<br>2807.19 | 17.455<br>1309.13<br>34037.25<br>2836.44 | 17.635 POR HORA<br>1322.63 CATORCENAL<br>34388.25 ANUAL<br>2865.69 MENSUAL |
| 9      | 16.345<br>1225.88<br>31872.75<br>2656.06 | 16.525<br>1239.38<br>32223.75<br>2685.31 | 16.705<br>1252.88<br>32574.75<br>2714.56 | 16.885<br>1266.38<br>32925.75<br>2743.81 | 17.065<br>1279.88<br>33276.75<br>2773.06 | 17.245<br>1293.38<br>33627.75<br>2802.31 | 17.425<br>1306.88<br>33978.75<br>2831.56 | 17.605 POR HORA<br>1320.38 CATORCENAL<br>34329.75 ANUAL<br>2860.81 MENSUAL |
| 10     | 16.31<br>1223.25<br>31804.50<br>2650.38  | 16.48<br>1236.00<br>32136.00<br>2678.00  | 16.65<br>1248.75<br>32467.50<br>2705.63  | 16.82<br>1261.50<br>32799.00<br>2733.25  | 16.99<br>1274.25<br>33130.50<br>2760.88  | 17.16<br>1287.00<br>33462.00<br>2788.50  | 17.33<br>1299.75<br>33793.50<br>2816.13  | 17.5 POR HORA<br>1312.50 CATORCENAL<br>34125.00 ANUAL<br>2843.75 MENSUAL   |



**Autoridad de Energía Eléctrica**  
**Escala de Sueldo U.I.T.I.C.E**  
**Efectiva el 19 de enero de 2004**

Aplicable a los empleados reclutados antes del 30 de enero de 2005.

| Nivel  | I        | II       | III      | IV       | V        | VI       | VII                |
|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|
| Mínimo |          |          |          |          |          |          |                    |
| 11     | 16.27    | 16.44    | 16.61    | 16.78    | 16.95    | 17.12    | 17.29              |
|        | 1233.00  | 1245.75  | 1258.50  | 1271.25  | 1284.00  | 1296.75  | 1309.50            |
|        | 32058.00 | 32389.50 | 32721.00 | 33052.50 | 33384.00 | 33715.50 | 34047.00           |
|        | 2643.88  | 2671.50  | 2726.75  | 2754.38  | 2782.00  | 2809.63  | 2837.25            |
|        |          |          |          |          |          |          | 17.46 POR HORA     |
|        |          |          |          |          |          |          | 1309.50 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 34047.00 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2837.25 MENSUAL    |
| 12     | 16.21    | 16.38    | 16.55    | 16.72    | 16.89    | 17.06    | 17.23              |
|        | 1215.75  | 1228.50  | 1241.25  | 1254.00  | 1266.75  | 1279.50  | 1292.25            |
|        | 31609.50 | 31941.00 | 32272.50 | 32604.00 | 32935.50 | 33267.00 | 33598.50           |
|        | 2634.13  | 2661.75  | 2689.38  | 2717.00  | 2744.63  | 2772.25  | 2799.88            |
|        |          |          |          |          |          |          | 17.4 POR HORA      |
|        |          |          |          |          |          |          | 1305.00 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 33930.00 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2827.50 MENSUAL    |
| 13     | 16.155   | 16.315   | 16.475   | 16.635   | 16.795   | 16.955   | 17.115             |
|        | 1211.63  | 1223.63  | 1235.63  | 1247.63  | 1259.63  | 1271.63  | 1283.63            |
|        | 31502.25 | 31814.25 | 32126.25 | 32438.25 | 32750.25 | 33062.25 | 33374.25           |
|        | 2625.19  | 2651.19  | 2677.19  | 2703.19  | 2729.19  | 2755.19  | 2781.19            |
|        |          |          |          |          |          |          | 17.275 POR HORA    |
|        |          |          |          |          |          |          | 1295.63 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 33686.25 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2807.19 MENSUAL    |
| 14     | 16.11    | 16.27    | 16.43    | 16.59    | 16.75    | 16.91    | 17.07              |
|        | 1208.25  | 1220.25  | 1232.25  | 1244.25  | 1256.25  | 1268.25  | 1280.25            |
|        | 31414.50 | 31726.50 | 32038.50 | 32350.50 | 32662.50 | 32974.50 | 33286.50           |
|        | 2617.88  | 2643.88  | 2669.88  | 2695.88  | 2721.88  | 2747.88  | 2773.88            |
|        |          |          |          |          |          |          | 17.23 POR HORA     |
|        |          |          |          |          |          |          | 1292.25 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 33598.50 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2799.88 MENSUAL    |
| 15     | 16.075   | 16.235   | 16.395   | 16.555   | 16.715   | 16.875   | 17.035             |
|        | 1205.63  | 1217.63  | 1229.63  | 1241.63  | 1253.63  | 1265.63  | 1277.63            |
|        | 31346.25 | 31658.25 | 31970.25 | 32282.25 | 32594.25 | 32906.25 | 33218.25           |
|        | 2612.19  | 2638.19  | 2664.19  | 2690.19  | 2716.19  | 2742.19  | 2768.19            |
|        |          |          |          |          |          |          | 17.195 POR HORA    |
|        |          |          |          |          |          |          | 1289.63 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 33530.25 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2794.19 MENSUAL    |

**Autoridad de Energía Eléctrica**  
**Escala de Sueldo U.I.T.I.C.E**  
**Efectiva el 19 de enero de 2004**

Aplicable a los empleados reclutados antes del 30 de enero de 2005.

| Nivel  | I        | II       | III      | IV       | V        | VI       | VII                |
|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|
| Mínimo |          |          |          |          |          |          |                    |
| 16     | 16.045   | 16.195   | 16.345   | 16.495   | 16.645   | 16.795   | 16.945             |
|        | 1203.38  | 1214.63  | 1225.88  | 1237.13  | 1248.38  | 1259.63  | 1270.88            |
|        | 31287.75 | 31580.25 | 31872.75 | 32165.25 | 32457.75 | 32750.25 | 33042.75           |
|        | 2607.31  | 2631.69  | 2656.06  | 2680.44  | 2704.81  | 2729.19  | 2753.56            |
|        |          |          |          |          |          |          | 17.095 POR HORA    |
|        |          |          |          |          |          |          | 1282.13 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 33335.25 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2777.94 MENSUAL    |
| 17     | 15.995   | 16.145   | 16.295   | 16.445   | 16.595   | 16.745   | 16.895             |
|        | 1199.63  | 1210.88  | 1222.13  | 1233.38  | 1244.63  | 1255.88  | 1267.13            |
|        | 31190.25 | 31482.75 | 31775.25 | 32067.75 | 32360.25 | 32652.75 | 32945.25           |
|        | 2599.19  | 2623.56  | 2647.93  | 2672.31  | 2696.69  | 2721.06  | 2745.44            |
|        |          |          |          |          |          |          | 17.045 POR HORA    |
|        |          |          |          |          |          |          | 1278.38 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 33237.75 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2769.81 MENSUAL    |
| 18     | 15.97    | 16.12    | 16.27    | 16.42    | 16.57    | 16.72    | 16.87              |
|        | 1197.75  | 1209.00  | 1220.25  | 1231.50  | 1242.75  | 1254.00  | 1265.25            |
|        | 31141.50 | 31434.00 | 31726.50 | 32019.00 | 32311.50 | 32604.00 | 32896.50           |
|        | 2595.13  | 2619.50  | 2643.88  | 2668.25  | 2692.63  | 2717.00  | 2741.38            |
|        |          |          |          |          |          |          | 17.02 POR HORA     |
|        |          |          |          |          |          |          | 1276.50 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 33189.00 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2765.75 MENSUAL    |
| 19     | 15.925   | 16.065   | 16.205   | 16.345   | 16.485   | 16.625   | 16.765             |
|        | 1194.38  | 1204.88  | 1215.38  | 1225.88  | 1236.38  | 1246.88  | 1257.38            |
|        | 31053.75 | 31326.75 | 31599.75 | 31872.75 | 32145.75 | 32418.75 | 32691.75           |
|        | 2587.81  | 2610.56  | 2633.31  | 2656.06  | 2678.81  | 2701.56  | 2724.31            |
|        |          |          |          |          |          |          | 16.905 POR HORA    |
|        |          |          |          |          |          |          | 1267.88 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 32964.75 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2747.06 MENSUAL    |
| 20     | 15.885   | 16.025   | 16.165   | 16.305   | 16.445   | 16.585   | 16.725             |
|        | 1191.38  | 1201.88  | 1212.38  | 1222.88  | 1233.38  | 1243.88  | 1254.38            |
|        | 30975.75 | 31248.75 | 31521.75 | 31794.75 | 32067.75 | 32340.75 | 32613.75           |
|        | 2581.31  | 2604.06  | 2626.81  | 2649.56  | 2672.31  | 2695.06  | 2717.81            |
|        |          |          |          |          |          |          | 16.865 POR HORA    |
|        |          |          |          |          |          |          | 1264.88 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 32886.75 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2740.56 MENSUAL    |

**Autoridad de Energía Eléctrica**  
**Escala de Sueldo U.I.T.I.C.E**  
**Efectiva el 19 de enero de 2004**

Aplicable a los empleados reclutados antes del 30 de enero de 2005.

| Nivel  | I        | II       | III      | IV       | V        | VI       | VII                |
|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------|
| Mínimo |          |          |          |          |          |          |                    |
| 21     | 15.835   | 15.975   | 16.115   | 16.255   | 16.395   | 16.535   | 16.675             |
|        | 1187.63  | 1198.13  | 1208.63  | 1219.13  | 1229.63  | 1240.13  | 1250.63            |
|        | 30878.25 | 31151.25 | 31424.25 | 31697.25 | 31970.25 | 32243.25 | 32516.25           |
|        | 2573.19  | 2595.94  | 2618.69  | 2641.44  | 2664.19  | 2686.94  | 2709.69            |
|        |          |          |          |          |          |          | 16.815 POR HORA    |
|        |          |          |          |          |          |          | 1261.13 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 32789.25 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2732.44 MENSUAL    |
| 22     | 15.805   | 15.935   | 16.065   | 16.195   | 16.325   | 16.455   | 16.585             |
|        | 1185.38  | 1195.13  | 1204.88  | 1214.63  | 1224.38  | 1234.13  | 1243.88            |
|        | 30819.75 | 31073.25 | 31326.75 | 31580.25 | 31833.75 | 32087.25 | 32340.75           |
|        | 2568.31  | 2589.44  | 2610.56  | 2631.69  | 2652.81  | 2673.94  | 2695.06            |
|        |          |          |          |          |          |          | 16.715 POR HORA    |
|        |          |          |          |          |          |          | 1253.63 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 32594.25 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2716.19 MENSUAL    |
| 23     | 15.735   | 15.865   | 15.995   | 16.125   | 16.255   | 16.385   | 16.515             |
|        | 1180.13  | 1189.88  | 1199.63  | 1209.38  | 1219.13  | 1228.88  | 1238.63            |
|        | 30683.25 | 30936.75 | 31190.25 | 31443.75 | 31697.25 | 31950.75 | 32204.25           |
|        | 2556.94  | 2578.06  | 2599.19  | 2620.31  | 2641.44  | 2662.56  | 2683.69            |
|        |          |          |          |          |          |          | 16.645 POR HORA    |
|        |          |          |          |          |          |          | 1248.38 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 32457.75 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2704.81 MENSUAL    |
| 24     | 15.68    | 15.81    | 15.94    | 16.07    | 16.2     | 16.33    | 16.46              |
|        | 1176.00  | 1185.75  | 1195.50  | 1205.25  | 1215.00  | 1224.75  | 1234.50            |
|        | 30576.00 | 30829.50 | 31083.00 | 31336.50 | 31590.00 | 31843.50 | 32097.00           |
|        | 2548.00  | 2569.13  | 2590.25  | 2611.38  | 2632.50  | 2653.63  | 2674.75            |
|        |          |          |          |          |          |          | 16.59 POR HORA     |
|        |          |          |          |          |          |          | 1244.25 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 32350.50 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2695.88 MENSUAL    |
| 25     | 15.54    | 15.67    | 15.8     | 15.93    | 16.06    | 16.19    | 16.32              |
|        | 1165.50  | 1175.25  | 1185.00  | 1194.75  | 1204.50  | 1214.25  | 1224.00            |
|        | 30303.00 | 30556.50 | 30810.00 | 31063.50 | 31317.00 | 31570.50 | 31824.00           |
|        | 2525.25  | 2546.38  | 2567.50  | 2588.63  | 2609.75  | 2630.88  | 2652.00            |
|        |          |          |          |          |          |          | 16.45 POR HORA     |
|        |          |          |          |          |          |          | 1233.75 CATORCENAL |
|        |          |          |          |          |          |          | 32077.50 ANUAL     |
|        |          |          |          |          |          |          | 2673.13 MENSUAL    |



**Autoridad de Energía Eléctrica**  
**Escala de Sueldo U.I.T.I.C.E**  
**Efectiva el 19 de enero de 2004**

Aplicable a los empleados reclutados antes del 30 de enero de 2005.

| Nivel  | I                                        | II                                       | III                                      | IV                                       | V                                        | VI                                       | VII                                      |                                                                            |
|--------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Mínimo |                                          |                                          |                                          |                                          |                                          |                                          |                                          |                                                                            |
| 26     | 15.505<br>1162.88<br>30234.75<br>2519.56 | 15.635<br>1172.63<br>30488.25<br>2540.69 | 15.765<br>1182.38<br>30741.75<br>2561.81 | 15.895<br>1192.13<br>30995.25<br>2582.94 | 16.025<br>1201.88<br>31248.75<br>2604.06 | 16.155<br>1211.63<br>31502.25<br>2625.19 | 16.285<br>1221.38<br>31755.75<br>2646.31 | 16.415 POR HORA<br>1231.13 CATORCENAL<br>32009.25 ANUAL<br>2667.44 MENSUAL |
| 27     | 15.445<br>1158.38<br>30117.75<br>2509.81 | 15.575<br>1168.13<br>30371.25<br>2530.94 | 15.705<br>1177.88<br>30624.75<br>2552.06 | 15.835<br>1187.63<br>30878.25<br>2573.19 | 15.965<br>1197.38<br>31131.75<br>2594.31 | 16.095<br>1207.13<br>31385.25<br>2615.44 | 16.225<br>1216.88<br>31638.75<br>2636.56 | 16.355 POR HORA<br>1226.63 CATORCENAL<br>31892.25 ANUAL<br>2657.69 MENSUAL |
| 28     | 15.38<br>1153.50<br>29991.00<br>2499.25  | 15.5<br>1162.50<br>30225.00<br>2518.75   | 15.62<br>1171.50<br>30459.00<br>2538.25  | 15.74<br>1180.50<br>30693.00<br>2557.75  | 15.86<br>1189.50<br>30927.00<br>2577.25  | 15.98<br>1198.50<br>31161.00<br>2596.75  | 16.1<br>1207.50<br>31395.00<br>2616.25   | 16.22 POR HORA<br>1216.50 CATORCENAL<br>31629.00 ANUAL<br>2635.75 MENSUAL  |